



Homeoffice in der Coronakrise: Modell für die Zukunft?

Empirische Ergebnisse –
Grundlagen für die Gestaltung

Homeoffice in der Corona-Krise: Modell für die Zukunft?

Empirische Ergebnisse –
Grundlagen für die Gestaltung

Ronald Westheide

Saarbrücken, im Dezember 2020



Die Umfrage „Arbeiten im Homeoffice“ und die Leitfadeninterviews wurden gefördert durch eine Zuwendung der Arbeitskammer des Saarlandes.



Die Fallstudie „Mobiles Arbeiten und Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten“ sowie die Aufarbeitung empirischer Ergebnisse, Positionen und Gestaltungsanforderungen erfolgten im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“. Dies ist ein Gemeinschaftsprojekt der saarländischen Landesregierung und der Arbeitskammer des Saarlandes. Es wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr.

Leitung:

Thomas Otto

Konzeption, Durchführung, Auswertung, Bericht:

Ronald Westheide

Datenerfassung:

Barbara Kunkel

Nadine Schmidt

Kommunikation, Versand:

Petra Becker

Angelika Diener

Thomas Hau

Anke Hien-Bausch

Nicole Mathis

Thomas Otto

Jessica Reckler

Nadine Schmidt

Ronald Westheide

Leitfadeninterviews:

Jessica Reckler

Tobias Szygula

Korrekturen:

Thomas Hau

Fynn Mengele

Gudrun Müller

Dr. Oliver Müller

Sabine Ohnesorg

Kontakt

BEST

c/o Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8

66111 Saarbrücken

Tel. 0681/4005 249

Fax 0681/4005 215

best@best-saarland.de

best-saarland.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	S. 7
2.	Zusammenfassung: Homeoffice vor, während und nach der Corona-Pandemie	S. 11
3.	Methodik und Stichprobe	S. 18
4.	Betriebe und Dienststellen	S. 20
5.	Eignung für das Homeoffice	S. 21
6.	Homeoffice vor der Corona-Pandemie	S. 25
	Zwischenfazit 1	S. 32
7.	Exkurs: Mobiles Arbeiten und Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten – Fallstudie in einem Dienstleistungsbetrieb	S. 33
7.1	Hintergrund	S. 33
7.2	Einschätzung	S. 34
7.3	Entgrenzung	S. 36
7.4	Zufriedenheit	S. 38
	Zwischenfazit 2	S. 40
8.	Homeoffice in der Corona-Pandemie	S. 41
8.1	Umfang	S. 41
8.2	Verteilung	S. 46
8.3	Ausstattung	S. 49
8.4	Umsetzung	S. 52
8.5	Mehr oder weniger Homeoffice	S. 62
	Zwischenfazit 3	S. 65
9.	Homeoffice nach der Corona-Pandemie	S. 66
9.1	Erwarteter Umfang	S. 66
9.2	Haltung der Interessenvertretung und der Leitung	S. 68
	Zwischenfazit 4	S. 71
10.	Mitbestimmung	S. 72
10.1	Stellenwert	S. 72
10.2	Vereinbarungen	S. 73

Fortsetzung

10.3	Regelungsabsichten	S. 75
10.4	Regelungsaspekte	S. 79
	Zwischenfazit 5	S. 83
11.	Homeoffice im Ausnahmezustand – Modell für die Zukunft?	S. 85
	Tabellenverzeichnis	S. 90
	Abbildungsverzeichnis	S. 91
	Literaturverzeichnis	S. 93
	Anhang	S. 101
1.	Mitwirkung und Mitbestimmung	S. 102
2.	Eckpunkte für eine Vereinbarung	S. 104
3.	Orientierungshilfen	S. 110
4.	Ergänzende Tabellen	S. 112
5.	Umfrage: Fragebogen	S. 126
6.	Fallstudie: Fragebogen	S. 130
7.	Leitfadeninterviews	S. 136
7.1	Interview 1: Gewerkschaftssekretär, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bezirk Region Saar Trier	S. 136
7.2	Interview 2: Gewerkschaftssekretär, Industriegewerkschaft Metall, saarländische Geschäftsstelle	S. 139
7.3	Interview 3: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau“	S. 143
7.4	Interview 4: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung“	S. 146
7.5	Interview 5: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von elektronischen Erzeugnissen“	S. 149
7.6	Interview 6: Expert:innen für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, Arbeitskammer des Saarlandes	S. 153
8.	Umfragen zum Thema „Homeoffice in der Corona-Pandemie“	S. 155

1. Einleitung

„Dann kam Corona und hat alles verändert. Was vorher unmöglich war, ging plötzlich.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)

Die Corona-Pandemie tritt auf in einer Phase, in der sich die Arbeitswelt in einer umfassenden Transformation befindet. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Digitalisierung der Arbeit. Mehr als vier von fünf Beschäftigten in Deutschland nutzen in ihrer beruflichen Tätigkeit digitale Informations- und Kommunikationstechnologien. Der Übergang von analoger zu digitaler Technik vollzieht sich seit den 1980er Jahren. In den 1990ern begann der Siegeszug des Internets, in den 2000er Jahren die Ära der mobilen Endgeräte. Das Internet vernetzt nicht nur kommunizierende Menschen, sondern auch „kommunizierende“, Daten aussendende Dinge. Die Technologien, die den digitalen Wandel vorantreiben, entwickeln sich rasant weiter. Sie ermöglichen in breitem Umfang qualitativ neue Anwendungen (vgl. Weißbuch 2017, S. 19).

Es finden weit reichende Veränderungen statt, welche gravierende Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen haben. Es ist jedoch nicht vorgegeben, in welcher Form und in welchem Ausmaß Veränderungen eintreten. Zwischen dem technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt einerseits und den Arbeitsbedingungen andererseits sind erhebliche Spannungsfelder auszumachen.

Orts- und zeitflexibles Arbeiten

So ist die Digitalisierung eine wesentliche Grundlage für das orts- und zeitflexible Arbeiten. Dieses erfolgt in der Regel unter Nutzung mobiler digitaler Endgeräte und wird zumeist als „mobiles Arbeiten“ bezeichnet. Die Tätigkeit erfolgt losgelöst vom eigentlichen Arbeitsplatz in der Betriebsstätte. Sie bietet die Chance für mehr selbstbestimmtes Arbeiten und den Abschied von der Präsenzkultur. Die Reduzierung von Arbeitswegen bringt Zeit- und Kostensparnisse. Sie trägt bei zur Verringerung der Belastung für die Umwelt. Mobiles Arbeiten kann einer Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen förderlich sein und die Arbeitsmotivation und Produktivität erhöhen. Sie kann als Merkmal eines mitarbeiterorientierten, „arbeitnehmerfreundlichen“ Betriebes bzw. einer solchen Dienststelle Vorteile bringen für die Gewinnung und Bindung von Fachpersonal. Auch die Einsparung von Kosten, zum Beispiel für Büroräume, kann aus Arbeitgebersicht ein Argument sein.

Entgrenzung von Arbeit

Es zeigt sich jedoch auch, dass im Zuge von mobiler Arbeit, Vertrauensarbeitszeit und potenziell ständiger Erreichbarkeit eine „Entgrenzung“ von Arbeit stattfinden kann: Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Wohnung können verschwimmen. Ebenso kann die zunehmende Flexibilität dazu führen, dass mehr und verdichteter gearbeitet wird. Dies kann mit Fehlbelastungen verbunden sein und den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen stellen (vgl. Weißbuch 2017, S. 78).

In diesem Zusammenhang zielt das Leitbild „Gute Arbeit“ auf eine sozial austarierte Arbeitswelt, die Sicherheit und Flexibilität bietet. Sie nutzt das Potenzial des technologischen Wandels für eine bessere Gestaltung und Organisation von Arbeit. Dies kann insbesondere dann gelingen, wenn Veränderungen von Anfang an sozialverträglich und kooperativ umgesetzt

werden. Wesentlich hierfür ist die frühzeitige und umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer gesetzlichen Interessenvertretungen. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können eine förderliche Rolle dabei spielen, Betriebe und Dienststellen zukunftsfest zu machen.

Qualität der Arbeitsbedingungen

„Gute Arbeit“ richtet den Fokus auf die Qualität der Arbeitsbedingungen. Sie stellt die Ausgestaltung einer modernen, humanen Arbeitswelt in den Mittelpunkt. Eine hohe Arbeitsqualität wird dabei als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft gesehen. Im Zentrum stehen die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Die Frage lautet: Wie kann Arbeit rentabel und für Beschäftigte gesund, motivierend und attraktiv gestaltet werden? Merkmale „guter Arbeit“ sind

- ein faires, festes und verlässliches Einkommen,
- eine unbefristete Beschäftigung,
- die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und bei den Arbeitsbedingungen,
- eine sinnvolle Tätigkeit,
- die Möglichkeit, Fähigkeiten einzusetzen und sich beruflich weiterzuentwickeln,
- Anerkennung und Wertschätzung,
- gute Sozialbeziehungen in der Arbeit,
- die Achtung und Förderung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und
- eine Arbeitsgestaltung, die Beruf, Familie und Privatleben vereinbar macht (vgl. INQA 2006).

Im Kontext „guter Arbeit“ ist ein wesentlicher Gestaltungsaspekt mobiler Arbeit der Schutz vor Überforderung und Entgrenzung. Ebenso muss dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Zeitspielräumen entsprochen werden. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist von zentraler Bedeutung. Erforderlich sind geeignete Personalkonzepte und eine mitarbeiterorientierte Führungskultur. Der Arbeitsschutz muss nicht nur den digitalen, sondern auch den demografischen Wandel im Fokus haben. Neben den physischen müssen die psychischen Belastungen berücksichtigt werden. Ebenfalls ergibt sich aus der zunehmenden Bedeutung von digitalen Anwendungen Handlungsbedarf beim Datenschutz (vgl. Weißbuch 2017, S. 10 f.)

Homeoffice: Mobile Arbeit oder Telearbeit

Mobile Arbeit kann prinzipiell von überall (z. B. zu Hause, im Zug, im Hotel) erledigt werden. Der Ort kann von dem/der Beschäftigten frei gewählt werden. Oder es handelt sich um einen mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherren vereinbarten Ort. In beiden Fällen kann dies der häusliche Privatbereich sein, das „Homeoffice“. Eine weitere Form der Tätigkeit im Homeoffice ist die (alternierende) Telearbeit. Hierbei erbringen Beschäftigte mindestens einen Teil ihrer Arbeit an einem vom Arbeitgeber bzw. Dienstherren fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz zu Hause. Mobiles Arbeiten dagegen ist nicht mit einem festen Arbeitsplatz verbunden.

Telearbeit wurde in Deutschland im Jahr 2016 mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung erstmals gesetzlich definiert (§ 2 Abs. 7 ArbStättV, vgl. Bundestag 2017, Bundestag 2016). Demgegenüber existiert bislang keine gesetzliche Regelung mobiler Arbeit. Allerdings

legte der Koalitionsvertrag zur 19. Legislaturperiode des Bundestages im Jahr 2018 das Ziel fest, einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kündigte im Oktober 2020 den Entwurf eines „Mobile-Arbeit-Gesetzes“ an.

Obwohl das orts- und zeitflexible Arbeiten als eine wesentliche Arbeitsform der „Arbeitswelt 4.0“ angesehen wird, wurde vor der Corona-Krise das Potenzial des mobilen Arbeitens und der Telearbeit bei weitem nicht ausgeschöpft. Ein erheblicher Teil der Tätigkeiten, die prinzipiell orts- und zeitunabhängig durchgeführt werden können, wurde nach wie vor in den Betrieben und Dienststellen erledigt. Dies lag neben technischen Hürden unter anderem an der Anwesenheitskultur bei den meisten Arbeitgebern bzw. Dienstherren sowie dem Wunsch vieler Beschäftigter, Beruf und Privatleben zu trennen (vgl. Grunau/Steffes/Wolter 2020, S. 2).

Homeoffice in der Pandemie

Die Pandemie hat dafür gesorgt, dass Arbeitnehmer:innen in sehr großer Anzahl ins Homeoffice geschickt wurden. Die Möglichkeit, den Arbeitsplatz nach Hause zu verlagern, spielt in der Corona-Krise und den damit verbundenen Maßgaben zur Kontaktbeschränkung eine zentrale Rolle. Die Nutzung von Homeoffice ist entscheidend für die Aufrechterhaltung wirtschaftlicher Aktivität unter Vermeidung gesundheitlicher Risiken. Insofern wird durch die Corona-Pandemie ein Prozess verstärkt und beschleunigt, welcher möglicherweise zu einer dauerhaften Veränderung von Teilen der Erwerbsarbeit führen wird. Diese Entwicklung bietet Chancen. Sie ist aber auch mit Risiken verbunden.

In der Corona-Krise geschah und geschieht die Arbeit im Homeoffice zumeist nicht unter den „üblichen“ Rahmenbedingungen. Die Umstellung fand weitestgehend kurzfristig statt. Es gab kaum Vorbereitung. Für viele Beschäftigte kamen und kommen zur Arbeit zu Hause die Betreuung der Kinder und die „Schule zu Hause“ hinzu. Die praktische Umsetzung ist für alle Beteiligte mit Herausforderungen verbunden – für die Betriebe und Dienststellen, für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen.

Ob das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht wird, liegt – da es bislang keinen gesetzlichen Anspruch gibt – im Ermessen des Arbeitgebers bzw. Dienstherren. Soll allerdings ein entsprechendes Angebot erfolgen, haben die Arbeitnehmervertretungen bei der Ausgestaltung umfassende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsaufgaben. Es obliegt ihnen, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer:innen geltenden Rechtsnormen im Betrieb bzw. in der Dienststelle durchgeführt werden. Sie können und sollen Maßnahmen vorschlagen und mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherren erörtern. Dieser hat die Interessenvertretung über die Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren, -abläufen und Arbeitsplätzen zu informieren und sich mit dem Gremium zu beraten. Die Interessenvertretung hat Mitbestimmungsrechte unter anderem bei technischen Einrichtungen, mit denen das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer:innen kontrolliert werden kann, bei der Arbeitszeit, beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei Auswahlrichtlinien und Qualifizierungsmaßnahmen. Hierbei besteht auch das Recht, selbst die Initiative zu ergreifen.

Umfrage bei Arbeitnehmervertretungen

Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST), das Beratungszentrum der Arbeitskammer des Saarlandes und des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Saar insbesondere für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, hat die Aufgabe, die Interessenvertretungen im Saarland bei deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsaufgaben sachverständig zu unterstützen.

Insofern war es folgerichtig, dass die Arbeitskammer BEST im Juni 2020 beauftragte, eine Umfrage unter Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen durchzuführen über die aktuelle Situation der Beschäftigten im Homeoffice und über die sich abzeichnenden Perspektiven. Ziel war eine Bestandsaufnahme der Situation im Saarland auf der Grundlage der seit März 2020 gewonnenen Erfahrungen. Das Hauptaugenmerk sollte dabei gerichtet werden auf die Arbeitnehmerperspektive bzw. die Bewertung durch die Interessenvertretungen als Expert:innen für die betrieblichen Arbeitsbedingungen und als Akteure ihrer Gestaltung. Zentrale Fragen waren:

- Für wie viele Beschäftigte kommt Homeoffice überhaupt in Frage?
- Wie viele Beschäftigte waren vor der Corona-Krise im Homeoffice tätig, wie viele während der Pandemie?
- Wie erfolgte die Umsetzung von Homeoffice? Welche Probleme wurden deutlich?
- Welche Prognosen bestehen im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice zukünftig nach der Pandemie (in der Umfrage im Juni 2020 für den „Sommer 2021“ erwartet)?
- Welche Haltung haben die Beschäftigten, die Interessenvertretungen und die Geschäftsführungen bzw. Dienststellenleitungen gegenüber einer zukünftigen Nutzung von Homeoffice?
- Welche Gestaltungsschwerpunkte zeichnen sich ab?
- Wie wird dies durch die Mitbestimmung aufgegriffen?

Bericht

Der folgende Bericht stellt die Ergebnisse der Umfrage dar. Diese werden ergänzt durch Aussagen aus Anmerkungen von Befragten und zusätzlich geführten Leitfadeninterviews. Die Zusammenfassung von Erkenntnissen aus weiteren aktuellen Erhebungen zum Arbeiten im Homeoffice sowie eine Fallstudie zum mobilen Arbeiten in einem Dienstleistungsbetrieb runden die Erhebung ab.

Kapitel 2 fasst im Überblick Ergebnisse zusammen. Die beiden nachfolgenden Kapitel stellen die Methodik und Stichprobe der Erhebung dar und charakterisieren die beteiligten Betriebe und Dienststellen. Kapitel 5 geht der Frage nach, welcher Beschäftigtenanteil grundsätzlich für eine Tätigkeit im Homeoffice in Frage kommt. Kapitel 6 berichtet über die Homeoffice-Situation vor der Pandemie. Diesbezüglich konnte im Jahr 2019 in einem Dienstleistungsbetrieb im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung das mobile Arbeiten aus Sicht der Beschäftigten analysiert werden. Dies ist Gegenstand eines Exkurses in Kapitel 7.

Kapitel 8 berichtet über die Umsetzung von Homeoffice in der Corona-Krise. Kapitel 9 gibt die Prognose der Befragten zur Nutzung des digitalen Arbeitens zu Hause zukünftig nach der Pandemie wieder. Dabei geht es auch um die Frage, mit welcher Haltung die Interessen-

vertretungen und die Geschäftsführungen bzw. Dienststellenleitungen einer möglichen „neuen Normalität“ des Arbeitens außerhalb der Betriebsstätte gegenüberstehen. Kapitel 10 befasst sich mit der Mitbestimmung bei der Einführung und Gestaltung von Homeoffice. Inwieweit bestehen Betriebs- und Dienstvereinbarungen bzw. die Absicht, Regelungen abzuschließen? Welche Gestaltungsaspekte stehen auf der Tagesordnung? Kapitel 11 schließlich beinhaltet ein Fazit: Homeoffice im Ausnahmezustand – Modell für die Zukunft?

Wir danken der Arbeitskammer für die Förderung der Umfrage. Die Fallstudie und die Aufbereitung empirischer Erkenntnisse weiterer Studien wurden im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ durchgeführt. Dieses ist ein Gemeinschaftsprojekt der saarländischen Landesregierung und der Arbeitskammer zur Unterstützung betrieblicher Akteure bei der Analyse und Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Es wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr. Auch dem Ministerium gilt unser Dank.

2. Zusammenfassung: Homeoffice vor, während und nach der Corona-Pandemie

Interessenvertretungen aus 136 Betrieben und Dienststellen gaben Auskunft über die aktuelle Situation der von ihnen vertretenen Beschäftigten im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice. Ihre Angaben bezogen sich auf 60.981 Arbeitnehmer:innen. Für 36,3 Prozent kam laut Auskunft der Befragten Homeoffice aufgrund der Tätigkeit grundsätzlich in Frage. Das waren insgesamt 22.110 Beschäftigte.

Juni 2020: Ein Viertel der Beschäftigten im Homeoffice

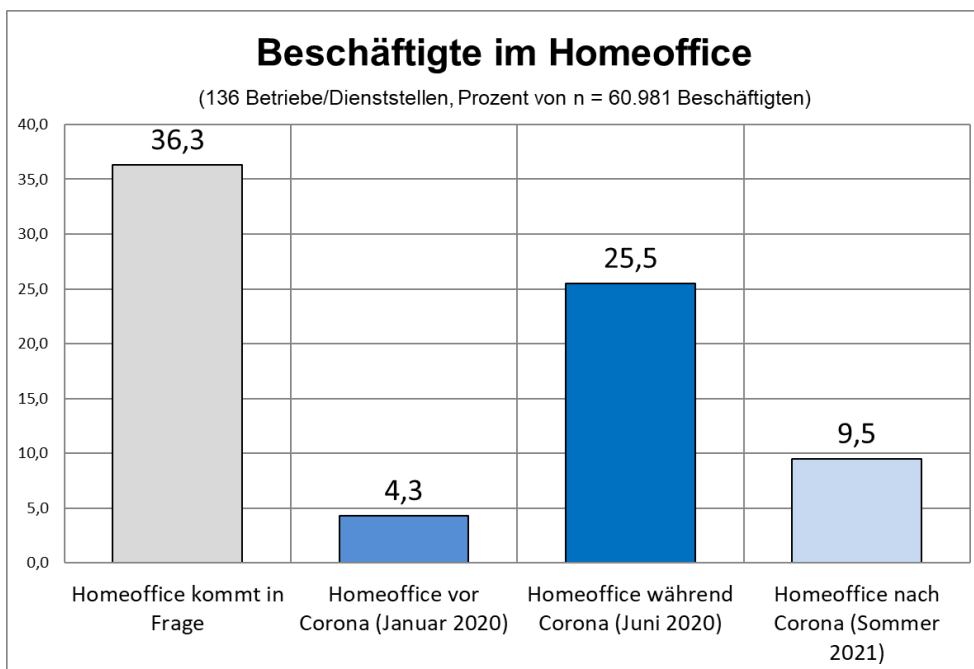
Vor der Corona-Pandemie, im Januar 2020, waren zusammengerechnet 2.642 Arbeitnehmer:innen – mit einem nicht näher erfassten Anteil an der wöchentlichen Arbeitszeit – im Homeoffice tätig. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtheit der vertretenen Beschäftigten von 4,3 Prozent.¹

Während der Corona-Krise im Juni 2020 hatte sich dieser Anteil auf 25,5 Prozent erhöht. Insgesamt handelte es sich nach Angabe der Interessenvertretungen um 15.558 Arbeitnehmer:innen. Das waren 70,4 Prozent der Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich geeignet war. Die Homeoffice-Anteile in der Pandemie entsprechen im Wesentlichen den Resultaten repräsentativer deutschlandweiter Erhebungen.

Die Arbeitnehmervvertretungen prognostizierten für die „Normalität“ nach der Corona-Pandemie – in der Umfrage im Juni 2020 für den „Sommer 2021“ erwartet – wieder einen deutlichen Rückgang der Homeoffice-Tätigkeit auf in der Summe 5.781 Arbeitnehmer:innen. Dies würde dennoch mit einem Anteil von 9,5 Prozent an allen vertretenen Beschäftigten mehr als eine Verdoppelung des Arbeitens im Homeoffice gegenüber der Situation „vor Corona“ bedeuten. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse im Überblick:

¹ Das Statistische Bundesamt weist in seinem Bericht „Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa“ im Kapitel „Arbeiten im Homeoffice“ für Deutschland insgesamt eine Quote von 11,0 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren aus, die im Jahr 2017 „gewöhnlich oder manchmal“ zu Hause arbeiteten. Der EU-Durchschnitt lag bei 14,8 Prozent. Spitzenreiter im europäischen Vergleich waren die Niederlande mit 37,5 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2018, S. 65).

Abbildung 1: Homeoffice „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie



Bezogen auf Wirtschaftszweige ergab sich die folgende Verteilung:

Tabelle 1: Durchschnittliche Homeoffice-Anteile je Belegschaft „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie

durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft je Betrieb/Dienststelle	Homeoffice kommt grundsätzlich in Frage	Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020)	Homeoffice „während Corona“ (Juni 2020)	Homeoffice „nach Corona“ (Sommer 2021?)
insgesamt	39,4 %	4,2 %	23,6 %	10,9 %
im Bereich „Produktion“	28,2 %	2,5 %	16,7 %	6,5 %
im Bereich „private Dienstleistung“	39,8 %	5,8 %	23,9 %	14,5 %
im Bereich „öffentliche Dienstleistung“	53,7 %	4,6 %	32,7 %	13,0 %

n = 136

Homeoffice-Möglichkeit für 56 Prozent der Beschäftigten

Eine aktuelle Studie des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien kommt zu dem Ergebnis, dass etwa 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, steigt mit dem Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten in der Arbeit. Manuelle Tätigkeiten dagegen führen zu einer Verringerung dieser Chance. Bedeutsam sind ebenfalls spezifische Einzeltätigkeiten, die für das digitale Arbeiten zu Hause sprechen, z. B. E-Mails bearbeiten, beraten, recherchieren, oder eher verhindern, wie beispielsweise bewirten, reinigen oder pflegen.

Unterschiedliche Homeoffice-Nutzung in den Branchen

Betrachtet man als Basis nur diejenigen Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, so bestanden die folgenden Anteile:

Tabelle 2: Durchschnittliche Homeoffice-Anteile bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie

<i>durchschnittlicher Anteil bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, je Betrieb/Dienststelle</i>	Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020)	Homeoffice „während Corona“ (Juni 2020)	Homeoffice „nach Corona“ (Sommer 2021?)
insgesamt	8,8 %	49,8 %	21,6 %
im Bereich „Produktion“	6,7 %	49,8 %	16,9 %
im Bereich „private Dienstleistung“	9,5 %	44,7 %	25,6 %
im Bereich „öffentliche Dienstleistung“	10,8 %	56,0 %	23,5 %

n = 136

Homeoffice wurde in den Branchen unterschiedlich intensiv genutzt, überdurchschnittlich im Dienstleistungssektor, und hier insbesondere bei den Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen usw.), den Dienstleistungen für Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung, deutlich weniger häufig dagegen im Handel, im Verkehrsgewerbe sowie bei den konsumnahen Diensten (unter anderen Gastgewerbe, Gesundheitswesen). Auch in der Fertigung, im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft gibt es vom Grundsatz her nur wenige Arbeitsplätze, die für elektronische Heimarbeit geeignet sind. Das Arbeiten im Homeoffice war und ist vor allem verbreitet in Dienstleistungsberufen mit Bürotätigkeiten, die häufig mit einem hohen Qualifikationsniveau und einem entsprechenden Einkommen verbunden sind.

„Vor Corona“: Homeoffice zumeist nur stundenweise

Vor der Pandemie war die Zahl derjenigen, die zu Hause arbeiteten, weitaus geringer als die Zahl der Arbeitsplätze, bei denen elektronische Heimarbeit möglich wäre. Größtenteils erfolgte die Tätigkeit zu Hause stundenweise, maximal an einem Tag in der Woche. Als Gründe gegen das Homeoffice wurden vor allem aufgeführt, dass die Tätigkeit das Arbeiten zu Hause nicht zulasse, sowie darüber hinaus, dass die Zusammenarbeit durch Homeoffice erschwert werde, dass Datenschutzbedenken bestünden und eine angemessene Führung und Kontrolle nicht möglich sei. Zumeist bestand auch in Beschäftigungsverhältnissen, in denen eine Tätigkeit zu Hause grundsätzlich möglich ist, nach wie vor eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die das Arbeiten im Homeoffice erschwert.

Oft mehr Belastung

Beschäftigte im Homeoffice berichteten in jüngeren Studien vor der Pandemie von einer im Durchschnitt erhöhten Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie einer stärkeren Arbeitsbelastung. Sie arbeiteten im Durchschnitt länger, machten häufiger Überstunden und verletzten öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten. Eine höhere Arbeitsbelastung bestand vor allem für Beschäftigte, die nur gelegentlich zu Hause arbeiteten. Von diesen wurde offenbar häufig Arbeit mit nach Hause genommen, wenn Aufgaben in der regulären Arbeitszeit nicht bewältigt wurden. Befragte mit Homeoffice verlegten häufig Arbeitszeit in den Abend oder das Wochenende. Im Vergleich zu Arbeitnehmer:innen, die ausschließlich im Büro tätig waren, berichteten Beschäftigte mit Homeoffice deutlich häufiger von Nervosität, Konzentrationsproblemen und Schlafstörungen bis hin zur Erschöpfung.

Höhere Arbeitszufriedenheit

Allerdings waren Beschäftigte, die zu Hause arbeiteten, im Schnitt etwas zufriedener als diejenigen, für die das nicht zutraf. Deutlich war der Unterschied zu jenen, bei denen die beruflichen Anforderungen Homeoffice zulassen würden und die auch zu Hause arbeiten wollten, dies aber nicht konnten, weil es kein Angebot des Arbeitgebers bzw. Dienstherren gab.

Die Mehrheit der in verschiedenen Studien befragten abhängig Beschäftigten wünschte sich allerdings kein digitales Arbeiten außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle. Als wesentlicher Grund hierfür wurde die Trennung von Beruflichem und Privatem genannt. Dennoch überwog die Ansicht, dass das orts- und zeitunabhängige Arbeiten absehbar zunehmen wird.

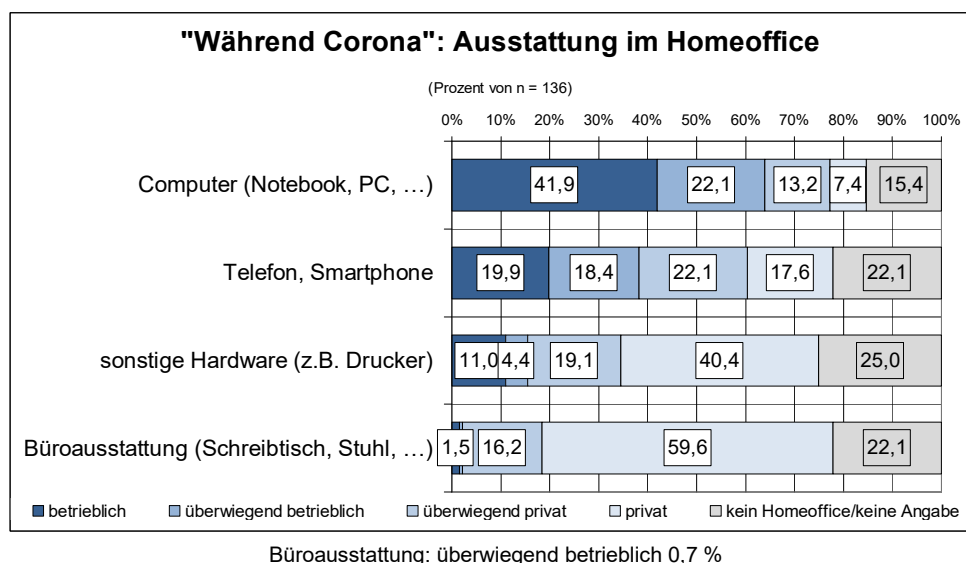
„Während Corona“: Arbeiten weitgehend zu Hause

Während der Pandemie arbeitete rund ein Viertel aller Beschäftigten (zumindest teilweise) zu Hause. Das entsprach einem Anteil von 70 Prozent der Arbeitnehmer:innen, für die das Homeoffice grundsätzlich geeignet war. Auch über zwei Drittel derjenigen Betriebe und Dienststellen, die zuvor niemand aus der Belegschaft im Homeoffice hatten, schickten Beschäftigte in die digitale Heimarbeit. Überwog vor der Corona-Krise das stunden- und allenfalls tageweise Homeoffice, so arbeiteten in der Pandemie 62 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten vollständig oder zumindest überwiegend zu Hause, in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Monaten.

Ausstattung: Technik überwiegend betrieblich

Die Computer-Ausstattung bestand überwiegend aus betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Bei Mobiltelefonen lag der betriebliche bzw. dienstliche Anteil erheblich geringer. Die zu Hause genutzte Büroausstattung (falls vorhanden) war weit überwiegend privater Herkunft. Abbildung 2 gibt einen Überblick.

Abbildung 2: Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)



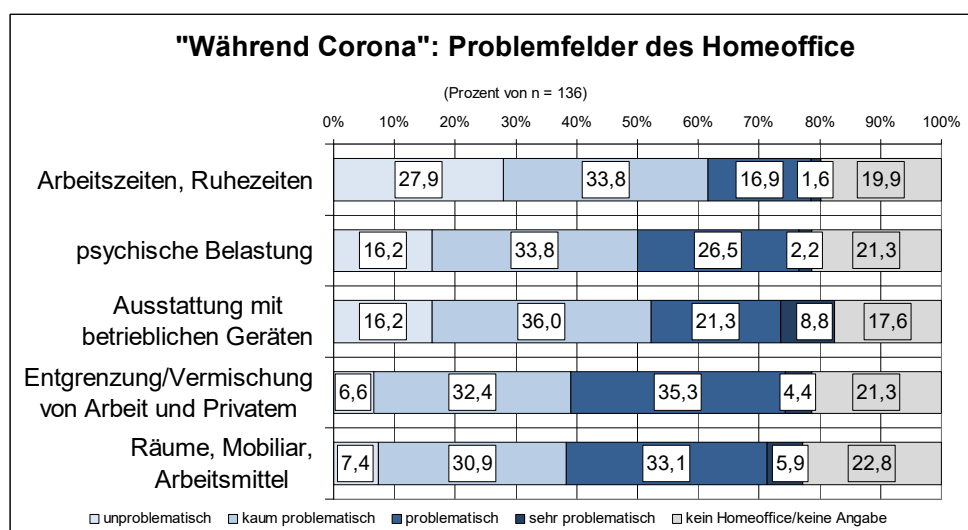
Pragmatische Umsetzung, zum Teil erhöhte Belastung

Das zumeist sehr kurzfristig angesetzte Arbeiten im Homeoffice funktionierte aus Sicht der meisten Interessenvertretungen im Hinblick auf viele Aspekte mit nur geringen Problemen. Die Umsetzung wurde von den Gremien pragmatisch begleitet. Im Vordergrund standen der Infektionsschutz und die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgte in der Regel nicht oder in der Form der Selbstaufschreibung. Von den Arbeitnehmervvertretungen wurde dies angesichts der Corona-Situation weitgehend als unproblematisch eingestuft. Gleiches gilt für die Produktivität im Homeoffice und körperliche Belastungen aufgrund unzureichender Ergonomie. Auch die Themen Mehrarbeit, Ruhezeiten und Kommunikation mit Führungskräften und Kolleg:innen stellten sich im Kontext der Notwendigkeit und Möglichkeit, Homeoffice zum Schutz vor Ansteckung zu nutzen, als vergleichsweise wenig problemrelevant dar.

Ein Fünftel der Interessenvertretungen sahen die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen als problematisch an. Oftmals spielten hier Probleme der Kinderbetreuung eine Rolle. Rund drei von zehn Arbeitnehmervvertretungen verwiesen auf psychische Belastungen. Zumeist wurden diese als Mischung bezeichnet aus allgemeinen Ängsten und der Verunsicherung in der Corona-Krise, der Sorge um die Zukunft (z. B. die Angst vor Jobverlust), den Kontaktbeschränkungen, der Kinderbetreuung und den Anforderungen des Arbeitens zu Hause. Auch die zum Teil unzureichende Ausstattung für das Arbeiten zu Hause wurde von den Befragten vergleichsweise häufig problematisiert. Abbildung 3 zeigt Hauptproblemfelder im Überblick.

Abbildung 3: Hauptproblemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)



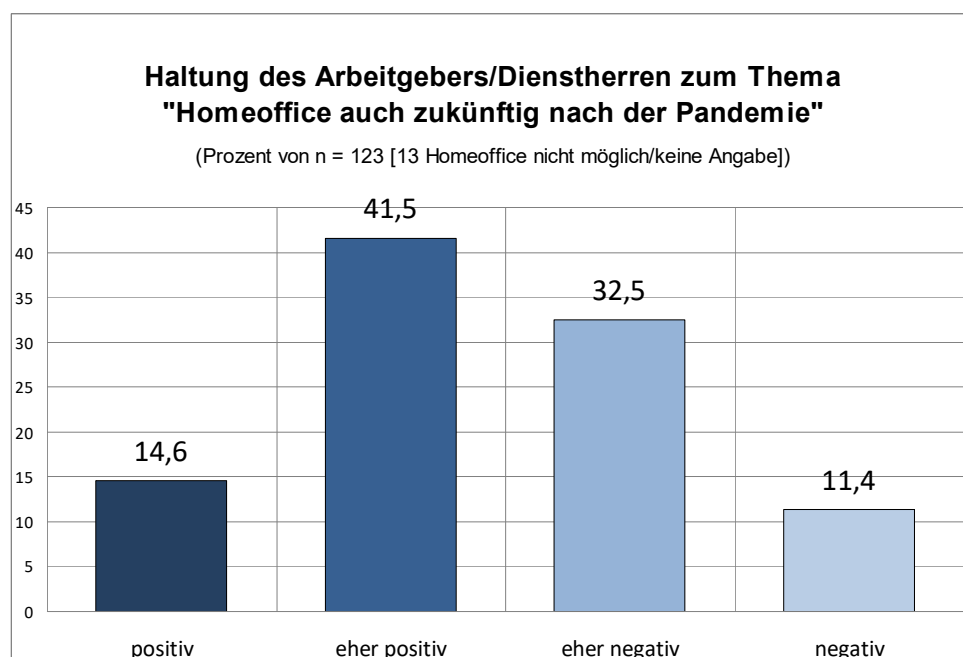
Ebenfalls als Belastungsfaktoren wurden relativ häufig genannt die erweiterte Erreichbarkeit, die Verlagerung von Arbeit in die Abendstunden und auf das Wochenende sowie Kommunikations- und Führungsmängel. Die meisten Beschäftigten wurden unvorbereitet mit dem Arbeiten im Homeoffice konfrontiert. Sie verfügten oftmals nicht über ausreichende Kompeten-

zen, z. B. zur Videokommunikation oder zur Selbstorganisation. In kaum einem Fall wurden Gefährdungen des Arbeitens zu Hause durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherren beurteilt.

„Nach Corona“: Wunsch nach mehr Homeoffice, alternierend mit der Arbeit im Büro

Dennoch überwogen im Kontext der Krisensituation positive Erfahrungen mit der Arbeitsform Homeoffice. Viele Beschäftigte machten in der Pandemie die Erfahrung, dass Arbeit, die ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr oder sie selbst zuvor als nicht geeignet für Homeoffice angesehen hatte, doch zu Hause gemacht werden konnte. Die Praxis trug zur Verringerung von Vorbehalten bei Beschäftigten, Führungskräften und Leitungen bei. Für knapp sieben von zehn Beschäftigten war die Möglichkeit der Fortführung von Homeoffice-Anwendungen zum Zeitpunkt der Befragung wünschenswert, allerdings bevorzugt lediglich tageweise, mehrmals in der Woche oder mehrmals im Monat. Vier von fünf Beschäftigten ist es wichtig, einen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu haben, der ihnen dies ermöglicht. Rund 80 Prozent der Interessenvertretungen und etwas mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber bzw. Dienstherren standen der Weiterführung von Homeoffice nach der Pandemie positiv gegenüber. Abbildung 4 zeigt die Haltung der Leitungen.

Abbildung 4: Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung (Juni 2020)



Hoher Stellenwert, aber noch wenig mitbestimmte Regelungen

Das Thema hatte für sechs von zehn Interessenvertretungen der Betriebe und Dienststellen, in welchen Beschäftigte im Homeoffice arbeiteten, einen hohen Stellenwert. Allerdings verfügten lediglich drei von zehn Betrieben und Dienststellen über eine mitbestimmte Regelung. Die geltenden Vereinbarungen hatten ein Durchschnittsalter von fünf Jahren. 20 Prozent der Vereinbarungen wurden offenbar aktuell im Zusammenhang mit dem Homeoffice in der Pandemie abgeschlossen. Dies erfolgte oft, ohne dass damit eine Gestaltung im Einzelnen ver-

bunden war. Interessenvertretungen aus größeren Betrieben und Dienststellen hatten signifikant häufiger bereits eine Kollektivvereinbarung abgeschlossen als kleinere Gremien. In Betrieben und Dienststellen, die über eine mitbestimmte Regelung verfügten, hatte das Thema Homeoffice signifikant mehr Relevanz als in denjenigen ohne Vereinbarung.

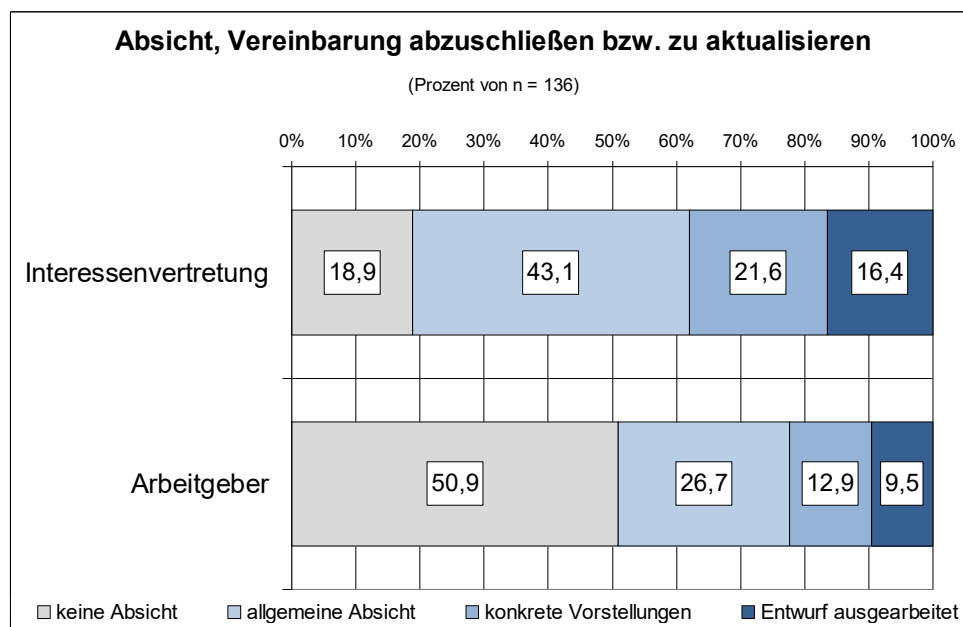
Regelungsabsicht und Themen

43 Prozent der Gremien bekundeten die allgemeine Absicht, eine Kollektivvereinbarung abzuschließen. Dies betraf vor allem kleinere Gremien. 38 Prozent hatten bereits konkrete Regelungsvorstellungen bzw. ausgearbeitete Entwürfe. Das war überwiegend in größeren Interessenvertretungen der Fall.

Als wichtige Regelungsbereiche bezeichneten die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen vor allem den Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Kommunikation mit Kolleg:innen und Führungskräften sowie den Datenschutz. Ebenfalls als wichtig eingestuft wurden die Sicherheit und Gesundheit der im Homeoffice bzw. mobil Beschäftigten und die Ausstattung mit betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Deutlich wurde auch ein konkreter Qualifizierungsbedarf zur Umsetzung von Homeoffice, vor allem im Hinblick auf Selbstorganisation, digitale Kommunikation und „Führung aus der Ferne“. Nicht zuletzt stellten sich transparente Regelungen für einen gerechten Zugang zum Homeoffice als erforderlich heraus.

Abbildung 5 zeigt die Regelungsabsicht auf der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite.

Abbildung 5: Absicht der Interessenvertretung und der Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten (Juni 2020)



Die Regelungsbereitschaft auf der Arbeitgeberseite wurde von den Interessenvertretungen erheblich geringer eingeschätzt: Über die Hälfte der Leitungen hatte offenbar keine Absicht, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen, lediglich etwas mehr als jede fünfte

hatte konkrete Vorstellungen. Die Leitungen in kleineren Betrieben und Dienststellen planten nach Auskunft der Interessenvertretungen in signifikant geringerem Ausmaß den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, als dies für größere Belegschaften der Fall war.

Gute Arbeit im Homeoffice

Die Corona-Krise hat einem Prozess Dynamik verliehen, welcher voraussichtlich zu einer Veränderung von Teilen der Erwerbsarbeit führen wird. Vermutlich wird eine wachsende Zahl von Arbeitnehmer:innen mehr Zeit von zu Hause und auch von unterwegs aus arbeiten. Entscheidend wird sein, dass das Mischungsverhältnis stimmt, damit die Vorteile von Präsenz und Zusammenarbeit im Team und die Flexibilität von Homeoffice zusammenkommen. Die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, darf nicht in eine Homeoffice-Pflicht münden. Wer nicht zu Hause arbeiten kann oder will, darf nicht dazu gezwungen werden.

Wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, so überwiegt dennoch auf der Arbeitgeber- und auf der Arbeitnehmerseite die Ansicht, dass das zukünftige „normale“ Homeoffice sorgfältiger gestaltet werden muss. Es geht darum, angemessene Rahmenbedingungen für eine „gute Arbeit“ im Homeoffice zu schaffen:

- Welche Ziele werden mit dem Arbeiten im Homeoffice angestrebt? Welche positiven Effekte sollen erreicht werden sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb bzw. die Dienststelle?
- In welcher Form und in welchem Umfang soll Homeoffice möglich sein?
- Welche Kriterien müssen erfüllt sein, um im Homeoffice arbeiten zu können?
- Was wird benötigt, um im Homeoffice arbeiten zu können? Wie können die Kommunikation und die Integration in den Betrieb bzw. die Dienststelle sichergestellt werden? Welche organisatorischen Voraussetzungen sind erforderlich im Hinblick auf Ausstattung und Arbeitsmittel, Qualifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz und Mitarbeiterführung?

Ein wesentliches Gestaltungselement hierfür – insbesondere aus Sicht der Interessenvertretung – ist der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Die vorliegende Studie ebenso wie die Beratungspraxis von BEST zeigen, dass vor allem in kleinen und mittleren Betrieben und Dienststellen sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite ein Bedarf an sachverständiger Unterstützung besteht, um die Rahmenbedingungen für eine „gute Arbeit“ im Homeoffice zu schaffen.

3. Methodik und Stichprobe

Die Erhebung wurde als Ad-hoc-Umfrage bei saarländischen Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen durchgeführt. Die Interessenvertretungen wurden als Expert:innen für die Arbeitssituation der von ihnen vertretenen Beschäftigten befragt. BEST verschickte am 4., 5. und 8. Juni 2020 per E-Mail ca. 420 Fragebögen, die als PDF-Datei ausgefüllt werden konnten, und per Post rund 310 Fragebögen in Papierform. Der Fragebogen bestand aus 17 geschlossenen Fragen und einer ergänzenden offenen Antwortmöglichkeit (vgl. Anhang 5).

Grundlage für den Versand war die BEST-Datenbank saarländischer Gremien. Adressat:innen waren in aller Regel die Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretung. In einem Begleitschreiben bzw. der Versand-E-Mail wurde das Projekt erläutert und um Mitwirkung gebeten. Die Nettostichprobe bestand nach Abzug von Irrläufern aus 712 Interessenvertretungen.

Parallel wurden 65 Sekretär:innen der saarländischen Gewerkschaftsgliederungen per E-Mail und zum Teil in Gesprächen über die Befragung informiert und um Unterstützung gebeten. Eine Reihe der Kolleg:innen entsprach der Bitte und warb bei „ihren“ Gremien für die Teilnahme, so dass der Rücklauf erhöht werden konnte. Weitere Unterstützungsmaßnahmen waren Hinweise und Aufrufe auf den Websites der Arbeitskammer und von BEST, per E-Mail-Newsletter sowie in den sozialen Medien. Am 12. und 15. Juni führte BEST eine Erinnerungsaktion bei allen einbezogenen Interessenvertretungen durch, erneut begleitet durch entsprechende Online-Hinweise. Darüber hinaus wurden ca. 70 Gremien persönlich kontaktiert.

Kommuniziertes Ende der Erhebung war der 19. Juni 2020. Alle Fragebögen, die bis zum 23. Juni 2020 eingingen, konnten in der Auswertung berücksichtigt werden. Letztlich lagen 136 auswertbare Fragebögen vor, welche die Arbeitssituation von knapp 61.000 Beschäftigten darstellten. Die Rücklaufquote betrug 19,1 Prozent. Sechs Interessenvertretungen von etwas über 3.000 Beschäftigten antworteten leider zu spät.

Die Auswertung erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS. Aufgrund von bei einzelnen Themen unterschiedlichen Einschätzungen der Interessenvertretungen aus größeren und kleineren Betrieben bzw. Dienststellen wurden die Antworten zum Teil mit der Größe der vertretenen Belegschaften gewichtet.

Am 25. Juni 2020 lagen erste Ergebnisse vor. Diese wurden am 29. Juni 2020 arbeitskammerintern erörtert und im Landtag des Saarlandes in der „Enquetekommission Digitalisierung im Saarland – Bestandsaufnahme, Chancen und Maßnahmen“ vorgestellt (vgl. AK 2020a). Die Arbeitskammer veröffentlichte am 1. Juli 2020 in einer Pressemitteilung die Ergebnispräsentation (vgl. AK 2020b). Diese wurde auf den Websites von Arbeitskammer und BEST dokumentiert sowie per Newsletter und Facebook geteilt. Print- und elektronische Medien im Saarland berichteten zeitnah. Alle beteiligten Interessenvertretungen erhielten parallel ebenfalls ein Informationsschreiben und die Präsentation der Erstergebnisse, ebenso die Gewerkschaftssekretär:innen.

Ergänzend führte BEST im Juli und August 2020 sechs leitfadengestützte Interviews durch und zwar mit einem Gewerkschaftssekretär der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Bezirk Region Saar Trier, mit einem Gewerkschaftssekretär aus einer saarländischen Geschäftsstelle der Industriegewerkschaft Metall, mit Fachleuten des Referats für betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitskammer sowie mit den Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden dreier Interessenvertretungen. Anhang 7 dokumentiert Aussagen aus diesen Gesprächen.

Zur Einordnung der Ergebnisse wurden darüber hinaus empirische Studien zum Thema „mobiles Arbeiten/Homeoffice“ aus den Jahren 2016 bis 2019 sowie Befragungen ausgewertet, welche sich aktuell ebenfalls mit dem Thema „Homeoffice in der Corona-Pandemie“ be-

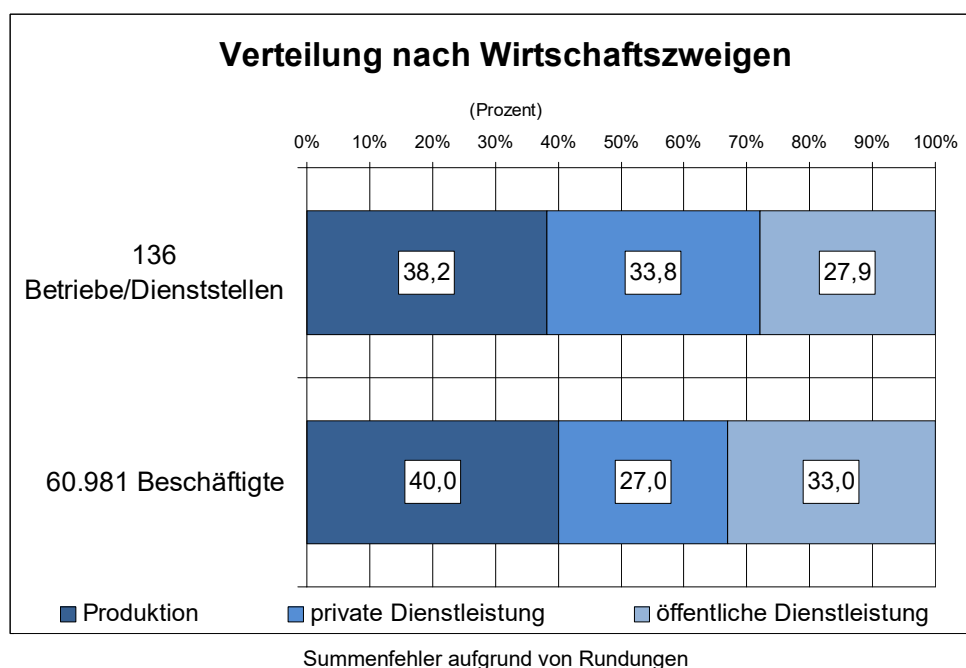
fassten. Letztere erfolgten im Zeitraum März bis August 2020 und richteten sich unmittelbar an Beschäftigte. Anhang 8 gibt einen Überblick über diese Umfragen.

4. Betriebe und Dienststellen

Interessenvertretungen aus 28 Branchen beteiligten sich an der Befragung, die meisten aus den Bereichen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (21,3 %), „Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von elektronischen und optischen Erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten oder elektrischen Ausrüstungen“ (9,6 %) sowie „Energieversorgung“ (7,4 %).²

38,2 Prozent der Befragten sind dem Bereich „Produktion“ zuzuordnen, 33,8 Prozent der „privaten Dienstleistung“ und 27,9 Prozent der „öffentlichen Dienstleistung“. Abbildung 6 zeigt die Verteilung im Überblick:

Abbildung 6: Verteilung der an der Befragung beteiligten Interessenvertretungen nach Wirtschaftszweigen



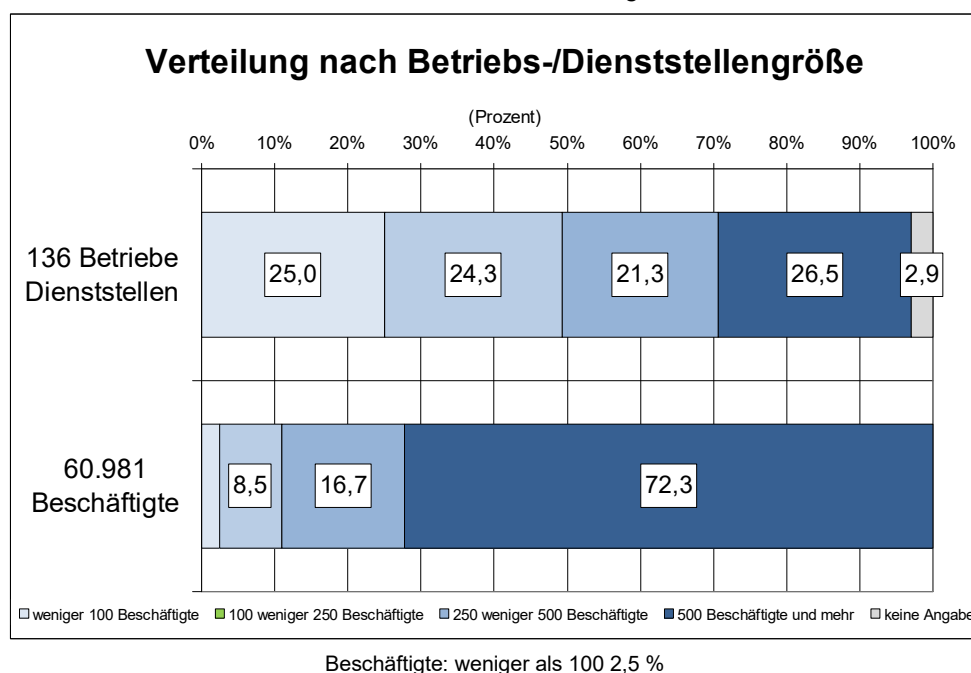
132 Interessenvertretungen machten Angaben zur Personalstärke des Betriebes bzw. der Dienststelle. Die durchschnittliche Belegschaftsgröße betrug 462 Beschäftigte.³ Abbildung 7 zeigt die Verteilung nach Betriebsgrößenklassen.

Die Belegschaftsgröße war mit durchschnittlich knapp 358 Beschäftigten im Bereich der privaten Dienstleistung etwas geringer als in der Produktion mit im Mittel 488 Arbeitnehmer:innen und in der öffentlichen Dienstleistung mit einer Personalstärke von im Durchschnitt 529 Personen. Dennoch unterschied sich die Verteilung der Betriebe und Dienststellen nach Größenklassen zwischen den Wirtschaftszweigen nicht signifikant.

² Tabelle 11 im Anhang zeigt die Verteilung im Einzelnen.

³ Nach Größenklassen bestand die im Anhang in Tabelle 12 dargestellte Verteilung.

Abbildung 7: Verteilung der an der Befragung beteiligten Interessenvertretungen nach Betriebs-/Dienststellengröße



Damit sind die Befragungsdaten nicht im strengen Sinn repräsentativ für die Gesamtheit der Beschäftigten. Unter anderem sind Großbetriebe und der öffentliche Dienst überrepräsentiert. Die Stichprobe lässt aber in der Tendenz belastbare Aussagen zu über die Homeoffice-Situation im Saarland. Sie erlaubt eine Bewertung der Umsetzung und der Mitbestimmungsaktivitäten zu ihrer Gestaltung.

5. Eignung für das Homeoffice

Arbeitnehmervertretungen aus 132 Betrieben und Dienststellen gaben an, für wie viele Belegschaftsmitglieder das digitale Arbeiten zu Hause überhaupt in Frage kommt. In der Summe wurden 22.110 Beschäftigte genannt, für die Homeoffice grundsätzlich möglich sei. Das waren 36,3 Prozent aller von den befragten Gremien vertretenen Arbeitnehmer:innen. In fünf Betrieben bzw. Dienststellen (3,7 %) kam aus Sicht der Interessenvertretung niemand aus der Belegschaft für Homeoffice in Frage. 17,0 Prozent der Interessenvertretungen nannten eine Quote von weniger als zehn Prozent der Belegschaftsmitglieder, etwas über ein Drittel gab einen Anteil von 50 Prozent der Beschäftigten und mehr an.

Je nach Branche unterschieden sich die Anteile der Beschäftigten, für die aufgrund der Tätigkeit Homeoffice in Frage kommt, deutlich. Im Bereich der Produktion war es nach Einschätzung der Interessenvertretung ein durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft von 28,2 Prozent, in der privaten Dienstleistung von 39,8 Prozent und in der öffentlichen Dienstleistung von 53,7 Prozent.⁴

31,0 Prozent der Arbeitnehmervertretungen in der privaten Dienstleistung gaben an, dass für weniger als zehn Prozent der Belegschaft Homeoffice in Frage komme. In der Produktion

⁴ Vgl. näher im Anhang Tabelle 13 und Tabelle 14.

war es ein Fünftel mit diesem geringen Anteil. Im öffentlichen Dienst galt dies nur für 8,3 Prozent. Dort kamen in der Hälfte der Dienststellen 50 Prozent und mehr des Personals für Homeoffice in Frage. In der Produktion gaben 18,0 Prozent der Betriebsräte diesen hohen Anteil an und in der privaten Dienstleistung 36,7 Prozent.

Nach Betriebs- bzw. Dienststellengröße bestand kein signifikanter Unterschied hinsichtlich des durchschnittlichen Anteils. Er lag insgesamt bei 39,4 Prozent. In Arbeitsstätten mit weniger als 100 Beschäftigten waren im Durchschnitt 45,3 Prozent der Stellen für eine Tätigkeit zu Hause geeignet, in Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten 37,5 Prozent.

Statements

- *„Bei uns im Einzelhandel ist Homeoffice schwer umsetzbar, weil der überwiegende Teil der Arbeit am Regal oder in Verbindung mit dem Verkauf und den Kunden stattfindet.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Ein Homeoffice wäre in unserer Einrichtung nur für die Leitungen denkbar.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Lehrkräfte arbeiten grundsätzlich schon immer auch zu Hause, ohne dass dies im Besonderen geregelt wäre oder im Alltag thematisiert wird.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Wir sind ein reiner Produktionsbetrieb. In den meisten Fällen werden die Beschäftigten vor Ort gebraucht.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*

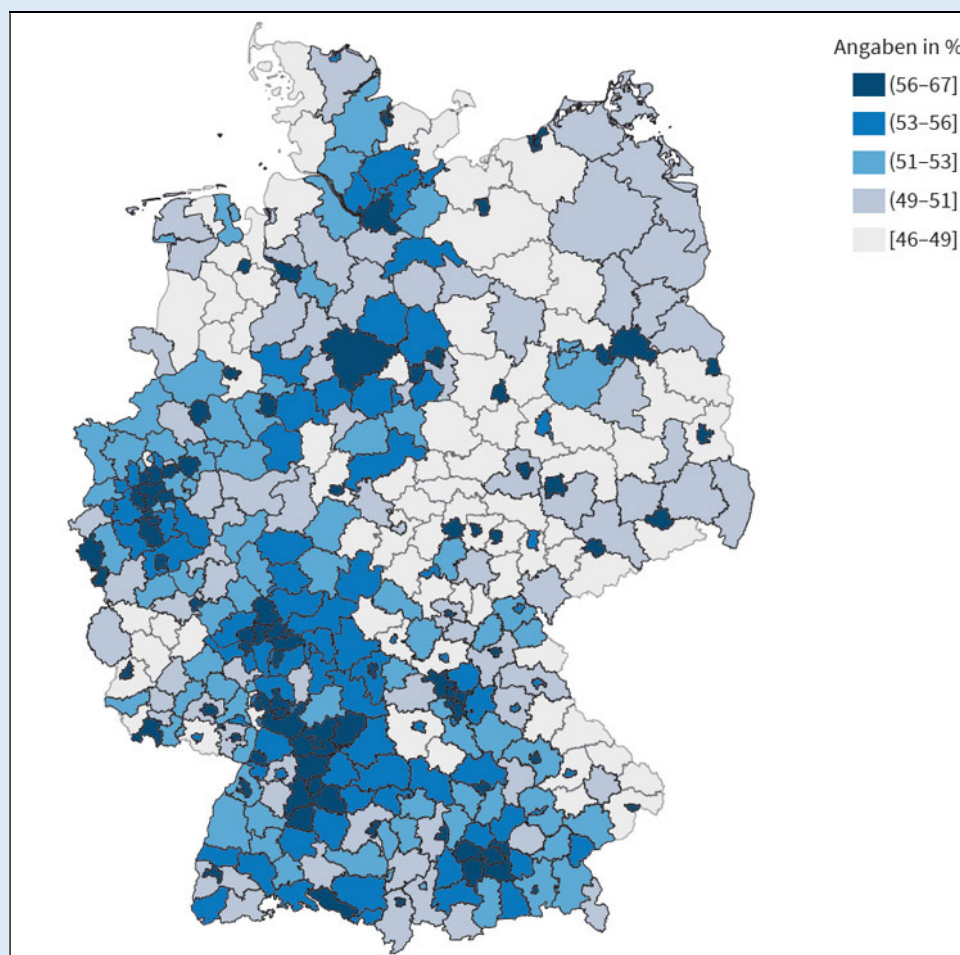
Verschiedene bundesweite Studien berechneten das Homeoffice-Potenzial für Deutschland in jüngerer Zeit (vor der Corona-Krise) auf einen Anteil zwischen 17 Prozent und 42 Prozent. Eine **Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW)** arbeitete im Jahr 2016 auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2014 heraus, dass aus Sicht der Beschäftigten für rund 40 Prozent der Tätigkeiten digitale Heimarbeit grundsätzlich möglich ist (vgl. Brenke 2016, S. 98).

Allerdings ist nach Alipour, Falck und Schüller für die Bestimmung der Homeoffice-Eignung nicht die vollständige oder dauerhafte Verlagerung aller Tätigkeiten in die Heimarbeit entscheidend, sondern die Möglichkeit, Teiltätigkeiten zu Hause zu erledigen. Beispielsweise müssen Aufgaben der Arbeitsvorbereitung oder der Instandhaltung nicht in jedem Fall unbedingt direkt „vor Ort“ durchgeführt werden. Demgemäß kam das **ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien** aufgrund der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 und Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu dem Ergebnis, dass etwa 56 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können (vgl. Alipour/Falck/Schüller 2020, S. 31).

Wie Abbildung 8 zeigt, besteht in der regionalen Verteilung der für das Homeoffice geeigneten Tätigkeiten ein starkes Gefälle zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen städtischen und ländlichen Landkreisen. In Städten mit mehr als 500 000 Einwohnern hätten prinzipiell fast zwei Drittel der Beschäftigten die Möglichkeit zur elektronischen Heimarbeit, während im Übrigen insgesamt nur etwa die Hälfte der Jobs für das Homeoffice in Frage kommt (vgl. ebd., S. 32).

Darüber hinaus zeigt sich ein deutliches Gefälle nach dem Bildungsgrad: Im Vergleich zu Beschäftigten ohne akademischen Abschluss gibt es für Hochschulabsolvent:innen fast doppelt so häufig die grundsätzliche Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Ebenso besteht ein starker positiver Zusammenhang zwischen dem Homeoffice-Potenzial und dem durchschnittlichen Einkommen der Beschäftigten. Diese Ungleichheiten sind zum großen Teil auf die unterschiedliche Zusammensetzung der ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen. Danach können Beschäftigte in Berufen, in welchen überwiegend kognitive und wenig manuelle Tätigkeiten erforderlich sind, deutlich häufiger im Homeoffice arbeiten. Diese Tätigkeiten werden typischerweise von höher qualifizierten und einkommensstärkeren Arbeitskräften ausgeübt (vgl. ebd., S. 32 f). Bedeutsam sind ebenfalls spezifische Einzeltätigkeiten, die für das digitale Arbeiten zu Hause sprechen, z. B. E-Mails bearbeiten, beraten, recherchieren, oder eher verhindern, wie beispielsweise bewirten, reinigen oder pflegen (vgl. Mergener 2020).

Abbildung 8: Homeoffice-Potenzial in Deutschland nach Regionen 2018



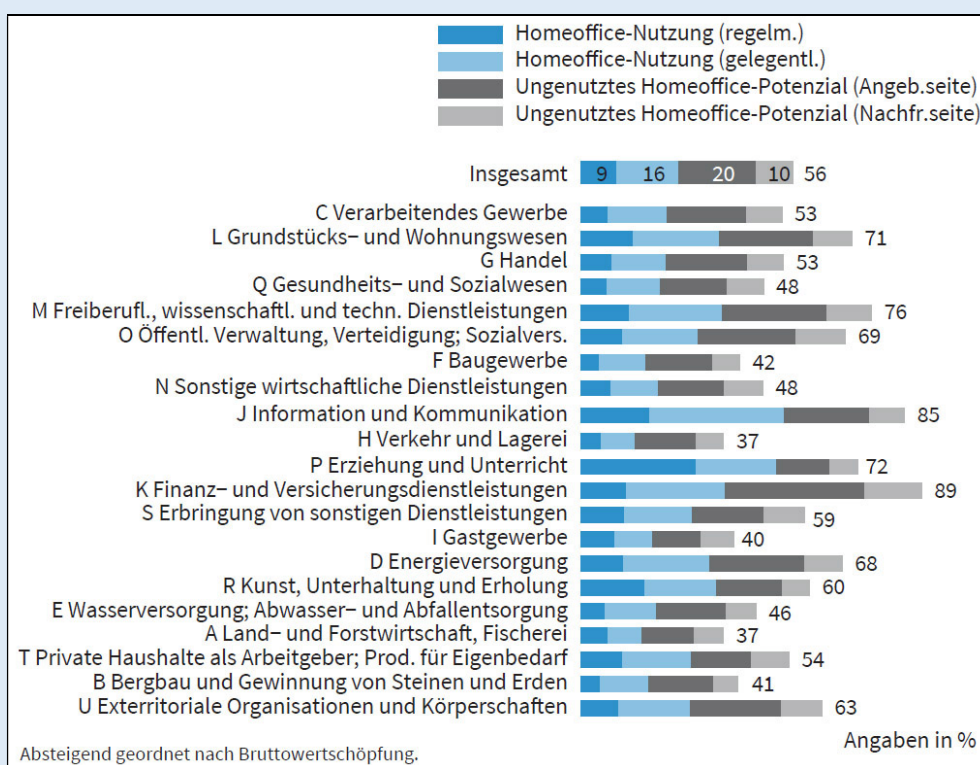
Quelle: ifo Institut (Alipour/Falck/Schüller 2020, S. 32)

Auch das **DIW** kam zu dem Ergebnis: Je höher die Ansprüche an die Qualifikation der Beschäftigten sind, desto häufiger kann der Job auch zu Hause ausgeübt werden. Bei Berufen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, ist Heimarbeit in drei Vierteln aller Fälle möglich. Bei Tätigkeiten, für die eine Fachausbildung erforderlich ist, kommt Heimarbeit immerhin

noch für ein Drittel in Frage. Bei einfachen Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung nötig ist, liegt der Anteil lediglich bei einem Sechstel (vgl. Brenke 2016, S. 98).

Überdurchschnittlich besteht die grundsätzliche Möglichkeit zum Homeoffice bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, und hier insbesondere bei den Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen usw.), den Dienstleistungen für Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung – viel weniger häufig dagegen im Handel, im Verkehrsgewerbe sowie bei den konsumnahen Diensten (unter anderen Gastgewerbe, Gesundheitswesen). Auch in der Fertigung, im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft gibt es von der Art der Tätigkeiten her relativ wenige Arbeitsplätze, die für elektronische Heimarbeit geeignet sind. Das digitale Arbeiten zu Hause kommt vor allem für gut- und hochqualifizierte Angestellte, für Führungspersonal sowie für Beamte ab dem gehobenen Dienst in Frage. Abbildung 9 stellt das Homeoffice-Potenzial in Bezug auf Branchen dar.

Abbildung 9: Homeoffice-Potenzial in Deutschland nach Branchen 2018



Quelle: ifo Institut (Alipour/Falck/Schüller 2020, S. 31)

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zum Homeoffice deutlich mehr in Betrieben mittlerer Größe und insbesondere in Großbetrieben als in kleineren Arbeitsstätten. Zum Teil hängt dies vermutlich mit dem jeweiligen Wirtschaftszweig zusammen, vor allem fällt aber wohl ins Gewicht, dass sich in größeren Betrieben oft relativ viele Tätigkeiten im Bereich der Dienstleistungsfunktionen (Büro- und Verwaltungstätigkeiten) finden und ein Teil der hier anfallenden Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden kann (vgl. ebd.).

6. Homeoffice vor der Corona-Pandemie

Die Zahl derjenigen, die zu Hause arbeiteten, war vor der Pandemie erheblich geringer als die Zahl der Arbeitsplätze, bei denen elektronische Heimarbeit möglich wäre. Laut Auskunft der von BEST befragten Interessenvertretungen waren vor der Corona-Pandemie im Januar 2020 zusammengerechnet 2.642 der 60.981 vertretenen Arbeitnehmer:innen im Homeoffice tätig.⁵ Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeit im Homeoffice lag damit bei 4,3 Prozent der Gesamtheit der Beschäftigten.

Wie in Tabelle 3 dargestellt, war laut dem Befragungsergebnis in knapp 45 Prozent der Betriebe und Dienststellen vor der Krise niemand im Homeoffice tätig. 32,4 Prozent der Interessenvertretungen nannten einen Anteil von weniger als fünf Prozent, 11,8 Prozent von fünf bis unter zehn Prozent und 11,0 Prozent von zehn Prozent der Belegschaft und mehr.

Statements

- „Unsere Mitarbeiter in der EDV konnten Homeoffice machen. Allerdings sind das nur zwei Personen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Bei uns arbeitet schon seit 2015 eine Abteilung komplett im Homeoffice.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Nur wenige Beschäftigte haben vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet. Häufiger war mobiles Arbeiten bei internationalen Tätigkeiten, im Außendienst und in ergebnisorientierten Branchen zu finden.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)

Tabelle 3: Tätigkeit im Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020) – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle

Anteil an der Belegschaft bzw. Beschäftigtengruppe	Anteil an den Betrieben und Dienststellen im Januar 2020, bezogen auf ...	
	Gesamtbelegschaft*	Beschäftigte, für die Homeoffice in Frage kommt**
null Prozent	44,9 %	45,2 %
mehr als null bis weniger als fünf Prozent	32,4 %	14,1 %
fünf Prozent bis weniger zehn Prozent	11,8 %	10,4 %
zehn Prozent und mehr	11,0 %	30,4 %

* n = 136, ** n = 135

Betrachtet man die Anteile nur bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt in Frage kam, so lag der Gesamtanteil je Betrieb bzw. Dienststelle insgesamt im Durchschnitt bei 8,8 Prozent. 14,1 Prozent der Interessenvertretungen gaben einen Anteil von weniger als fünf Prozent an, 10,4 Prozent von fünf bis unter zehn Prozent und 30,4 Prozent von zehn Prozent und mehr.

In den beteiligten Produktionsbetrieben schätzten die Interessenvertretungen den Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „vor Corona“ auf rund 2,5 Prozent, in der privaten Dienstleistung

⁵ Der Anteil der Homeoffice-Tätigkeit an der wöchentlichen Arbeitszeit wurde hierbei nicht näher erfasst.

auf 5,8 Prozent und im öffentlichen Dienst auf 4,6 Prozent der Gesamtbelegschaft. In Bezug auf die Beschäftigten, für die Homeoffice aufgrund ihrer Tätigkeit überhaupt in Frage kam, zeigten sich die folgenden (statistisch nicht signifikanten) Unterschiede: Im Produktionsbereich waren es im Mittel 6,7 Prozent und in den privaten Dienstleistungsbetrieben 9,5 Prozent. Die beteiligten Personalräte schätzten einen Anteil von 10,8 Prozent.⁶

Es bestand ebenfalls kein bedeutsamer Unterschied hinsichtlich der Belegschaftsgröße: In kleineren Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen waren es 4,8 Prozent, in solchen mit 500 und mehr Beschäftigten 4,6 Prozent. Auch der Anteil der „vor Corona“ im Homeoffice Tätigen an denjenigen, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, unterschied sich im Wesentlichen nicht zwischen kleineren und größeren Betrieben und Dienststellen.

Statements

- *„Homeoffice war vor der Pandemie eigentlich überhaupt kein Thema. (...) Hier bei uns am Standort gab es keinen einzigen Telearbeitsplatz. In der Zentrale höchstens fünf. (...) Der Wunsch nach mobilem Arbeiten wurde auch nur vereinzelt geäußert, zum Beispiel von Beschäftigten aus dem Bereich Entwicklung. Die sind in vielen Telefon- und Videokonferenzen ständig in Kontakt mit ihren Pendants in Asien oder Amerika. Und diese Termine liegen außerhalb ihrer Kernzeiten. (...) Aus den anderen Bereichen, in denen es möglich wäre, bestand der Wunsch hauptsächlich wegen der Kinderbetreuung oder weil Handwerker ins Haus kommen. Das heißt, der Wunsch war eher, kurzfristig mobil arbeiten zu können, und nicht, in Telearbeit zu gehen.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„Vor Corona waren hier im Betrieb ca. 80 Beschäftigte von insgesamt 450 Mitarbeitern im Homeoffice. Allesamt aus dem Bereich Verwaltung. Die größte Gruppe kam aus dem Bereich IT, weil man dort schon mit über 40 Personen auf einer Etage saß und ein ruhiges Arbeiten nicht möglich war. (...) Weitere Gründe waren aber auch zum Beispiel ‚Handwerker zu Hause‘ oder ‚Kinderbetreuung‘. Letzteres war speziell ein Grund im Bereich Finanz- und Rechnungswesen, da dort viele Mütter arbeiten. (...) Hierbei handelte es sich ausschließlich um mobiles Arbeiten. Ausnahme waren einige Beschäftigte aus dem Bereich IT. Diesen wurde zu Hause ein zweiter Arbeitsplatz aufgebaut, da bei uns gerade in dieser Abteilung auch am Wochenende mal Arbeit in Form von Release-Einspielungen und Systemwartungen ansteht.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*

Das Ergebnis der BEST-Umfrage liegt unter den Resultaten bundesweiter Erhebungen. Laut dem **DIW** arbeitete im Jahr 2014 allerdings auch lediglich knapp jede:r achte Arbeitnehmer:in nach eigenen Angaben zu irgendeiner Zeit auch zu Hause, nur jede:r fünfundzwanzigste täglich (vgl. Brenke 2016, S. 98). Das **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)** erhob auf der Grundlage der alle zwei Jahre durchgeführten repräsentativen Längsschnitterhebung **Linked Personnel Panel (LPP)**, dass im Jahr 2017 22 Prozent der Beschäftigten aus privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiteten. 63 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten arbeiteten ausschließlich stundenweise zu Hause. 22 Prozent gaben an, nur ganztätig von zu Hause aus zu arbeiten. 16 Prozent übten eine Mischung aus beidem aus.

⁶ Vgl. näher im Anhang Tabelle 13 bis Tabelle 16.

44 Prozent der Beschäftigten, die (zumindest gelegentlich) zu Hause arbeiteten, taten dies nach eigener Angabe „ausschließlich in ihrer Freizeit“ (vgl. Grunau 2019, S. 3 f).⁷

Am stärksten wurde Homeoffice im Jahr 2017 in der Privatwirtschaft mit 43 Prozent in den unternehmensnahen Dienstleistungsberufen genutzt. Auch in weiteren, eher administrativen Berufen sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen war Homeoffice relativ häufig. In Fertigungsberufen dagegen und dort, wo Dienstleistungen direkt beim oder auf dem Weg zum Kunden erbracht wurden, fiel dieser Anteil wesentlich geringer aus. Im Bereich von Verkehr und Logistik waren nur drei Prozent ab und zu in elektronischer Heimarbeit tätig. 23 Prozent der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeiteten zumindest gelegentlich zu Hause. Bei den Beschäftigten mit Spezialisten- oder Expertentätigkeiten – bei ihnen handelt es sich häufig um Hochschulabsolvent:innen – war der Anteil mit 61 Prozent fast dreimal so hoch (vgl. Grunau/Steffes/Wolter 2020, S. 3 f).

Die zweite Erhebungswelle der Arbeitszeitbefragung der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**, einer repräsentativen Befragung von Erwerbstätigen in Deutschland, kam zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2017 acht Prozent der Beschäftigten mindestens einen Tag in der Woche im Homeoffice arbeiteten. Das Arbeiten im Homeoffice war mehr verbreitet bei vorrangig geistigen Tätigkeiten, an Büroarbeitsplätzen und bei Tätigkeiten, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzen. Das digitale Arbeiten zu Hause kam mit 52 Prozent am häufigsten im Wirtschaftsbereich Information und Kommunikation sowie unabhängig vom Wirtschaftsbereich bei Führungskräften vor. In der Informations- und Kommunikationsbranche sind deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt und auch bei Führungskräften ist der Männeranteil höher. Daher verwundert es nicht, dass Männer mit 14 Prozent häufiger im Homeoffice tätig waren als Frauen mit zehn Prozent (vgl. Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2020, S. 1).

Ähnlich erhob der **Mikrozensus 2017 des Statistischen Bundesamtes**, dass von allen Erwerbstätigen 13 Prozent der Männer und knapp elf Prozent der Frauen zumindest an einzelnen Tagen im Homeoffice arbeiteten. Allerdings waren nur etwas mehr als drei Prozent jeden Tag und weitere zwei Prozent zumindest die Hälfte ihrer Arbeitszeit in Heimarbeit tätig (vgl. Bujard 2020, S. 27). Lehrer:innen arbeiteten mit 60 Prozent am häufigsten zu Hause: Dies betraf in der Regel die Vorbereitung des Unterrichts und die Korrektur von Arbeiten, während der Unterricht die Präsenz an der Schule erfordert. Darüber hinaus waren die typischen Berufe, in denen viele Personen im Homeoffice arbeiteten, Dienstleistungsberufe mit Bürotätigkeiten, die häufig mit einem hohen Qualifikationsniveau und Einkommen verbunden sind. Homeoffice-Anteile von 16 Prozent bis 37 Prozent bestanden in der Geschäftsführung, im Einkauf und Vertrieb, in der Werbung und im Marketing, in den Versicherungs- und Finanzdienstleistungen sowie in der Unternehmensorganisation und im Rechnungswesen. In Berufen wie Reinigung, Metallbearbeitung, Zustellung, Fahrzeugführung im Straßenverkehr,

⁷ Im europäischen Vergleich lag Deutschland bezogen auf den Anteil der Erwerbstätigen, die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiteten, unter dem EU-Durchschnitt im Mittelfeld. Der EU-Durchschnitt lag im Jahr 2017 in der Gruppe der 20- bis 64-jährigen Erwerbstätigen bei 14,8 Prozent und im Jahr 2018 bei 15,2 Prozent. Insbesondere in den Niederlanden und in skandinavischen Ländern war das Arbeiten im Homeoffice stark verbreitet. Aber auch in Frankreich und in Großbritannien war das Arbeiten im Homeoffice deutlich mehr üblich als in Deutschland (vgl. Bonin 2020, S. 22, Statistisches Bundesamt 2018, S. 65).

Speisenzubereitung, aber auch in den derzeit als „systemrelevant“ bezeichneten Berufen wie Altenpflege, Arzt- und Praxishilfe sowie beim Verkauf von Lebensmitteln wurde dagegen Homeoffice kaum genutzt, da bei diesen Tätigkeiten größtenteils eine Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist (vgl. ebd., S. 28). Abbildung 10 stellt die berufsgruppenbezogenen Anteile im Überblick dar.

Homeoffice war im Jahr 2018 unter Eltern weiterverbreitet als unter kinderlosen Beschäftigten. Unter allen Arbeitnehmer:innen waren es zwölf Prozent, die mindestens an einem Tag in der Woche von zu Hause arbeiteten. Bei Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren war die Nutzung von Homeoffice mit 15,3 Prozent etwas stärker ausgeprägt. Unter den Vätern in Paarfamilien lag der Anteil der Homeoffice-Beschäftigten bei 14,6 Prozent, unter den alleinerziehenden Vätern bei 16,1 Prozent. Der Anteil der Mütter, die Homeoffice nutzten, war mit 9,2 Prozent bei den Müttern in Paarfamilien und 7,6 Prozent bei den alleinerziehenden Müttern deutlich niedriger. Dies lag zum einen an der allgemein höheren Erwerbstätigkeit der Väter als der Mütter, zum anderen war auch innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen der Anteil der Mütter, die zu Hause arbeiteten, niedriger: Knapp 15 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Partner und zwölf Prozent der erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter arbeiteten im Homeoffice. Die entsprechenden Anteile bei den Vätern lagen dagegen bei rund 16 Prozent und 21 Prozent (vgl. ebd. S. 31).

Abbildung 10: Nutzung von Homeoffice (zumindest teilweise) in Deutschland 2018



Quelle: Mikrozensus 2018 des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsentwicklung, Bujard 2020, S. 29

Nach Angaben des **IAB-Betriebspanels 2018**, das repräsentativ für die Betriebe in Deutschland ist, boten 26 Prozent der Betriebe grundsätzlich die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten an. In einem Großteil dieser Arbeitsstätten (15 %) war Homeoffice und auch das Arbeiten

von unterwegs, zum Beispiel während Geschäftsreisen, möglich. Acht Prozent der Betriebe boten ihren Beschäftigten ausschließlich das Arbeiten von zu Hause aus an und vier Prozent ausschließlich das Arbeiten von unterwegs. Hochgerechnet auf die Beschäftigten hatten zwölf Prozent die Möglichkeit, mobil beziehungsweise im Homeoffice zu arbeiten (vgl. Grunau 2019, S. 2). Laut dem **Linked Personnel Panel (LPP)** bot rund ein Sechstel der Betriebe ein regelmäßiges Homeoffice von mindestens einem Tag in der Woche an. Bei zwei Prozent war ein regelmäßiges Homeoffice von weniger als einmal pro Woche möglich und weitere 19 Prozent boten ausschließlich unregelmäßiges Homeoffice an. Die Wahrscheinlichkeit des Angebots nahm mit zunehmender Betriebsgröße zu (vgl. ebd.).

Im Mai 2020 befragte das **Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)** ca. 500 Entscheider:innen aus den Bereichen Human Resources, Organisationsentwicklung und Gesamtstrategien in Unternehmen. Bei knapp 54 Prozent der Betriebe gab es vor der Corona-Krise keine oder allenfalls wenige Beschäftigte, die vom Homeoffice Gebrauch machen konnten, bei 15 Prozent waren es „die meisten“ und bei 17 Prozent „(fast) alle“ Arbeitnehmer:innen. Eine mögliche Tätigkeit zu Hause war größtenteils nur stundenweise, allenfalls bei maximal einem Tag in der Woche angesiedelt. Etwa 20 Prozent boten die Möglichkeit, mehr als zehn Tage im Monat im Homeoffice zu arbeiten (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 7).

Als Gründe gegen das Homeoffice wurden von den Betrieben laut der **Linked Personnel Panel-Betriebsbefragung (LPP) 2016** vor allem aufgeführt, dass die Tätigkeit Homeoffice nicht zulasse (90 %), sowie darüber hinaus, dass die Zusammenarbeit durch das Arbeiten zu Hause erschwert werde (22 %), dass Datenschutzbedenken bestünden (16 %) und eine angemessene Führung und Kontrolle nicht möglich sei (10 %). Aus Sicht der Beschäftigten waren wesentliche Hinderungsgründe, dass die Tätigkeit es nicht zulasse (76 %), die Anwesenheit der Führungskraft wichtig sei (66 %) und die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen im Homeoffice schwierig sei (59 %).

In einer repräsentativen Umfrage von **Bitkom Research** unter 855 Geschäftsführer:innen und Personalverantwortlichen im Jahr 2018 gaben 65 Prozent der Betriebe, deren Beschäftigte nicht im Homeoffice arbeiteten, an, dass das digitale Arbeiten zu Hause nicht für alle Mitarbeiter:innen möglich sei und niemand ungleich behandelt werden solle. 58 Prozent waren der Ansicht, dass ohne direkten Austausch mit Kolleg:innen die Produktivität sinke, und 55 Prozent antworteten, dass Homeoffice generell nicht vorgesehen sei. Für 33 Prozent der Betriebe sprach gegen digitale Heimarbeit, dass die Beschäftigten nicht jederzeit ansprechbar seien, 29 Prozent gaben an, dass die Arbeitszeit nicht zu kontrollieren sei. Für 27 Prozent sprachen die gesetzlichen Arbeitsschutzregelungen gegen das Homeoffice. Weitere Hinderungsgründe waren mit 22 Prozent die Sorge um die Datensicherheit, mit 16 Prozent eine zu teure technische Ausstattung und in neun Prozent der Fälle die Furcht um eine abnehmende Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb (vgl. Bitkom 2019a).

Statements

- *„Besonders in der Telekommunikationsbranche wollten die Leute auch schon vor Corona mehr Homeoffice haben. Da es ohne verbindliche Regelungen verteilt wurde – sozusagen als ‚Goodie‘ und immer mit dem Hinweis, dass Homeoffice bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf be-*

deute –, entwickelten Beschäftigte zum Teil Neid. Es traten Klagen auf: ‚Warum dürfen nur die Berater?‘ usw. Vor allem für die Kolleginnen und Kollegen, die für die Buchhaltung, das Controlling usw. verantwortlich waren, gab es gar keine Möglichkeit, Homeoffice zu machen.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)

- „Der Wunsch der Beschäftigten, von zu Hause aus zu arbeiten, wurde von den Arbeitgebern tatkräftig unterdrückt. Man wollte die Präsenz in den Betrieben haben. (...) 2018 haben wir den Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten abgeschlossen. Die Betriebsparteien konnten dazu eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen. Das klappte aber nicht. Der Tarifvertrag wurde in den wenigsten Betrieben umgesetzt, weil viele Arbeitgeber immer diesen Blick haben: ‚Wenn ich einen Beschäftigten nicht im Betrieb und somit unter Kontrolle habe, dann arbeitet der nicht.‘“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)

Laut dem **IAB-Betriebspanel 2018** – so das Informationsportal **Statista** – waren die Hauptvorteile von Homeoffice aus Sicht der Betriebe die „Flexibilität“ der Beschäftigten (62 %), die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (55 %), die „Erreichbarkeit“ der Beschäftigten (47 %) und die „höhere Produktivität“ des Arbeitens von zu Hause (45 %). Aus Sicht der Beschäftigten waren die wesentlichen Vorteile gemäß der **IAB-Beschäftigtenbefragung 2015** die bessere Ausübung der Tätigkeit (56 %), die „Fahrzeiterparnis“ (55 %) und die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (52 %).

Arbeitnehmer:innen, die zu Hause beruflich tätig waren, arbeiteten im Durchschnitt im Jahr 2014 40,6 Wochenstunden, während alle Arbeitnehmer:innen im Mittel 36,2 Arbeitsstunden in der Woche aufwiesen. Einerseits dürfte dies damit zusammenhängen, dass Heimarbeitende überdurchschnittlich häufig (zu mehr als drei Vierteln) eine Vollzeitstelle hatten, alle Arbeitnehmer:innen dagegen nur zu zwei Dritteln. Während von den Vollzeitkräften jede:r siebte zu Hause arbeitete, war es bei den Teilzeitkräften nur jede:r zehnte. Unter den geringfügig Beschäftigten war Homeoffice noch seltener verbreitet und wegen der Art der zu bewältigenden Aufgaben bei verkürzt Arbeitenden auch häufiger als bei Vollzeitkräften nicht möglich. Andererseits fiel ins Gewicht, dass Homeoffice-Beschäftigte unabhängig von der getroffenen Arbeitszeitvereinbarung vergleichsweise lange arbeiteten. So kamen Vollzeitkräfte mit Homeoffice-Tätigkeiten auf wöchentlich durchschnittlich knapp 46 Arbeitsstunden. Das sind über drei Stunden mehr als das tatsächliche Arbeitsvolumen einer Vollzeitstelle insgesamt im Durchschnitt. Unabhängig davon, ob in Vollzeit oder verkürzt gearbeitet wurde, war bei den Heimarbeitenden der Anteil derjenigen, für die Überstunden anfielen, mit 77 Prozent etwas größer als bei den übrigen Beschäftigten mit 71 Prozent. Wenn Mehrarbeit geleistet wurde, fielen bei den Beschäftigten mit Homeoffice allerdings vergleichsweise viele Überstunden an. Diese wurden zumeist nur teilweise bzw. gar nicht durch Freizeit ausgeglichen oder durch Entgelt vergütet (vgl. Brenke 2016, S. 101 f).

Beschäftigte, die zu Hause arbeiteten, waren im Schnitt etwas zufriedener als diejenigen, für die das nicht zutraf. Deutlich war der Unterschied zu jenen, bei denen die beruflichen Anforderungen Homeoffice zulassen würden und die auch zu Hause arbeiten wollten, es aber nicht konnten, weil es kein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers gab. Diese Gruppe war auch deutlich unzufriedener mit ihrer Arbeit als diejenigen, die keine Heimarbeit wünschten (vgl. ebd., S. 103).

Die **BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017** erbrachte unter anderem, dass Beschäftigte im Homeoffice insgesamt in größerem Umfang als Beschäftigte, die ausschließlich im Betrieb bzw. in der Dienststelle tätig waren, von einer erhöhten zeitlichen Entgrenzung von Arbeit und Privatleben berichteten. Sie arbeiteten im Durchschnitt länger, machten häufiger Überstunden und verletzten öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten zwischen Arbeitsende und dem nächsten Arbeitsbeginn. Arbeitnehmer:innen mit mehr als einem Homeoffice-Tag pro Woche wurden häufiger im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert. Eine durchschnittlich höhere Arbeitsbelastung bestand vor allem für Beschäftigte, die nur gelegentlich zu Hause arbeiteten. Offenbar wurde von diesen häufig Arbeit mit nach Hause genommen, wenn diese in der regulären Arbeitszeit nicht bewältigt wurde (vgl. Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2020, S. 2).

Mit zunehmender Anzahl der Tage, die im Homeoffice bzw. mobil gearbeitet wurde, fühlten sich die Beschäftigten im Durchschnitt seltener bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen. Das Arbeiten zu Hause wurde zudem genutzt, um lange Arbeitswege zu vermeiden. 21 Prozent der Beschäftigten mit langen Pendelzeiten (ab zwei Stunden täglich) hatten Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten vereinbart und arbeiteten im Mittel auch häufiger, in der Regel einen Tag pro Woche, von zu Hause aus (14 %). Insgesamt verfügten Homeoffice-Beschäftigte – nicht zuletzt aufgrund ihrer Qualifikation und der Art der Tätigkeit – über einen größeren Handlungsspielraum (vgl. ebd., S. 3).

Laut der repräsentativen Erhebung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) im Rahmen des **AOK-Fehlzeiten-Reports 2019** berichteten 67,3 Prozent der Befragten mit Homeoffice, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können, und 73,7 Prozent gaben an, im Homeoffice konzentrierter zu arbeiten als am betrieblichen Arbeitsplatz (vgl. AOK-WIdO 2019). Rund ein Drittel war der Ansicht, dass es bei der Tätigkeit zu Hause eher schwerer fällt, Pausen zu machen. 73,4 Prozent der Befragten, die (auch) im Homeoffice arbeiteten, nannten Erschöpfung als Beeinträchtigung. Bei Beschäftigten, die ausschließlich im Büro tätig waren, gaben dies 66,0 Prozent an. Über Nervosität und Reizbarkeit klagten 67,5 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice im Vergleich zu 52,7 Prozent der Beschäftigten ohne digitale Heimarbeit. Auch Lustlosigkeit, Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen unterschieden sich deutlich zwischen den beiden Gruppen. 33,9 Prozent der Befragten mit Homeoffice verlegten häufig Arbeitszeit in den Abend oder das Wochenende, aber nur 3,1 Prozent der „Inhouse-Beschäftigten“. Fast ein Fünftel berichtete über Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit (Homeoffice: 18,8 %, Inhouse: 8,8 %) oder über Anrufe und/oder E-Mails des Arbeitgebers außerhalb ihrer Arbeitszeiten (Homeoffice: 19,5 %, Inhouse: 5,6 %). Darüber hinaus gaben 38,3 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice an, dass sie Probleme hätten, nach Feierabend abzuschalten. Bei den Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiteten, galt dies nur für 24,9 Prozent (vgl. ebd.).

Die **BAuA-Arbeitszeitbefragung** ergab, dass sich im Jahr 2017 sechs von zehn abhängig Beschäftigten kein digitales Arbeiten außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle wünschten. 19 Prozent hätten gerne im Homeoffice bzw. mobil gearbeitet, allerdings war die Tätigkeit aus ihrer Sicht dafür nicht geeignet. Acht Prozent hatten den Wunsch, gaben aber an, dass der Arbeitgeber dies nicht zulasse (vgl. Backhaus/Wöhrmann/ Tisch 2020, S. 2). Gemäß der LPP-Beschäftigtenbefragung 2017 nannten 56 Prozent der Befragten als einen we-

sentlichen Grund gegen das Homeoffice, dass ihnen die Trennung von Beruflichem und Privatem wichtig sei (vgl. Statista 2019).

Eine repräsentative Umfrage von **Bitkom Research** unter rund 1.000 Beschäftigten im Jahr 2019 kam zu dem Ergebnis, dass 62 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice-Erlaubnis das Büro als Arbeitsort vorzogen. Hierfür wurden vor allem soziale Gründe angeführt. 59 Prozent meinten, dass ihnen die direkte Teamarbeit wichtig sei, 56 Prozent hoben den persönlichen Austausch im Büro als wichtig hervor. 52 Prozent gaben an, dass ihre Arbeitsweise eine persönliche Anwesenheit erfordere. 20 Prozent der Befragten mit Homeoffice-Möglichkeit antworteten, dass die Arbeit zu Hause nicht erledigt werden könne und 15 Prozent meinten, im Homeoffice nicht produktiv arbeiten zu können. 29 Prozent zogen die Anwesenheit im Büro unter Karrieregesichtspunkten vor. Elf Prozent gaben an, Bedenken zu haben, dass sich fehlende Präsenz negativ auf die Beurteilung durch Vorgesetzte auswirken könne. Trotzdem waren 53 Prozent aller Befragten der Ansicht, dass orts- und zeitunabhängiges Arbeiten absehbar zunehmen werde. 41 Prozent erwarteten einen konstanten Anteil. 45 Prozent wünschten sich einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice (vgl. Bitkom 2019b).

Zwischenfazit 1

Vor der Pandemie war die Zahl derjenigen, die zu Hause arbeiteten, erheblich geringer als die Zahl der Arbeitsplätze, bei denen elektronische Heimarbeit möglich wäre. Das Arbeiten im Homeoffice war mehr verbreitet bei vorrangig geistigen Tätigkeiten, an Büroarbeitsplätzen und bei Tätigkeiten, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzen. Größtenteils erfolgte die Tätigkeit zu Hause stundenweise, maximal an einem Tag in der Woche. Als Gründe gegen das Homeoffice wurden vor allem aufgeführt, dass die Tätigkeit das Arbeiten zu Hause nicht zulasse, sowie darüber hinaus, dass die Zusammenarbeit durch Homeoffice erschwert werde, dass Datenschutzbedenken bestünden und eine angemessene Führung und Kontrolle nicht möglich sei. Zumeist bestand auch in Beschäftigungsverhältnissen, in denen Homeoffice grundsätzlich möglich ist, nach wie vor eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die das mobile Arbeiten erschwert.

Beschäftigte im Homeoffice berichteten von einer im Durchschnitt erhöhten Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie einer stärkeren Arbeitsbelastung. Sie arbeiteten im Durchschnitt länger, machten häufiger Überstunden und verletzten öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten. Eine höhere Arbeitsbelastung bestand vor allem für Beschäftigte, die lediglich gelegentlich zu Hause arbeiteten. Von diesen wurde offenbar häufig Arbeit mit nach Hause genommen, wenn Aufgaben in der regulären Arbeitszeit nicht bewältigt wurden. Befragte mit Homeoffice verlegten häufig Arbeitszeit in den Abend oder das Wochenende. Im Vergleich zu Arbeitnehmer:innen, die ausschließlich im Büro tätig waren, berichteten Beschäftigte mit Homeoffice deutlich häufiger von Nervosität, Konzentrationsproblemen und Schlafstörungen bis hin zur Erschöpfung. Allerdings waren Beschäftigte, die (auch) zu Hause arbeiteten, im Schnitt etwas zufriedener als diejenigen, für die das nicht zutraf. Deutlich war der Unterschied zu jenen, bei denen die beruflichen Anforderungen Homeoffice zulassen würden und die auch zu Hause arbeiten wollten, es aber nicht konnten, weil es kein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers bzw. Dienstherren gab. Diese Gruppe war auch deutlich unzufriedener mit ihrer Arbeit als diejenigen, die keine Heimarbeit wünschten.

Im Jahr 2019 wünschten sich sechs von zehn abhängig Beschäftigten kein digitales Arbeiten außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle. Als wesentlicher Grund hierfür wurde genannt, dass die Trennung von Beruflichem und Privatem wichtig sei. Dennoch überwog die Ansicht, dass das orts- und zeitunabhängige Arbeiten absehbar zunehmen werde.

7. Exkurs: Mobiles Arbeiten und Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten – Fallstudie in einem Dienstleistungsbetrieb

7.1 Hintergrund

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse stammen aus einer Mitarbeiterbefragung, die im Frühjahr 2019 im Rahmen des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ als Teil einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchgeführt wurde. Das Projektteam unterstützte die Befragung methodisch-fachlich. Insbesondere wurde von BEST die statistische Auswertung der Erhebung vorgenommen.

Bei dem Betrieb handelt es sich um einen Dienstleistungsbetrieb. An zwei Standorten waren im Zeitraum der Befragung mehr als 500 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. Sie arbeiteten überwiegend in den Bereichen Warenwirtschaft, Einkauf, Rechnungswesen, Controlling, Rechtswesen, Marketing, Kommunikation und Personalmanagement.

In der Befragung ging es um die Einschätzung der für die Gefährdungsbeurteilung relevanten Themen

- Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel,
- Arbeitsinhalt, Aufgaben und Tätigkeiten,
- Arbeitsorganisation, Ablauf, Arbeitszeit,
- Information und Kommunikation,
- Qualifikation und Weiterbildung,
- soziale Beziehungen zu Kolleg:innen und Vorgesetzten,
- Einschätzung des Arbeitgebers, Wertschätzung und Mitarbeiterorientierung sowie
- Arbeitszufriedenheit.

Diese sollten jeweils im Hinblick auf die eigene Arbeitssituation beurteilt werden. Da das Thema „Mobiles Arbeiten“ bereits seit geraumer Zeit eine relativ große Rolle spielte, bezog der Steuerkreis für die Gefährdungsbeurteilung diesbezüglich die Einschätzung mehrerer Merkmale ein:

- „Die Ausstattung für meine mobile Tätigkeit (Notebook/Tablet, Mobiltelefon, Fahrzeug usw.) ist in Ordnung.“
- „Ich bearbeite Berufliches (E-Mails, Anrufe) auch außerhalb der normalen Arbeitszeit.“
- „Meine Führungskraft erwartet von mir, dass ich außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar bin.“
- „Mit meiner mobilen Tätigkeit bin ich zufrieden.“

Zum Zeitpunkt der Befragung waren rund 40 Prozent der Beschäftigten mehr oder weniger häufig in mobiler Arbeit tätig, darunter mehrheitlich auch im Homeoffice. Dies erfolgte in der Regel alternierend als tage-, überwiegend aber stundenweise Ergänzung zur Tätigkeit im

Büro. In der Befragung wurde nicht zwischen „mobilem Arbeiten“ und „Homeoffice“ unterschieden. Die große Mehrheit der Beschäftigten mit mobiler Arbeit bzw. der im Homeoffice Tätigen arbeitete nach wie vor zumeist am betrieblichen Büroarbeitsplatz.

Mobil Arbeitende waren in allen Altersgruppen der Belegschaft vertreten. Hierbei waren die mittleren Jahrgänge (35 bis unter 55 Jahre) mit einem Anteil von 56,4 Prozent an den (auch) mobil Tätigen gegenüber 48,5 Prozent derjenigen, die ausschließlich im Büro arbeiteten, leicht überrepräsentiert, die jüngeren und älteren Jahrgänge dagegen leicht unterrepräsentiert. Häufiger waren Männer als Frauen mobil tätig, nämlich 65,6 Prozent der Männer, aber nur 37,2 Prozent der Frauen.

Es wurde in allen für die Befragung zusammengefassten (Haupt-)Arbeitsbereichen mobil gearbeitet, allerdings mit deutlich unterschiedlichen Anteilen. Überrepräsentiert war mobiles Arbeiten in den Bereichen Assistenz der Geschäftsführung, Personalmanagement, Recht, technischer Einkauf, Qualitätssicherung und vor allem im Bereich Informationstechnik. Es gab auch mehrere Abteilungen, in denen mobiles Arbeiten laut Auskunft von Befragten grundsätzlich nicht erlaubt war, was offenbar hauptsächlich durch die jeweiligen Führungskräfte entschieden wurde. Es bestand zum Zeitpunkt der Erhebung keine Betriebsvereinbarung zur Regelung der mobilen Arbeit.

7.2 Einschätzung

Die Ausstattung für die mobile Tätigkeit stufte die weit überwiegende Mehrheit der mobil Arbeitenden ein als „in Ordnung“. Für 46,8 Prozent traf dies eindeutig zu, für 41,8 Prozent mit Abstrichen („trifft eher zu“).

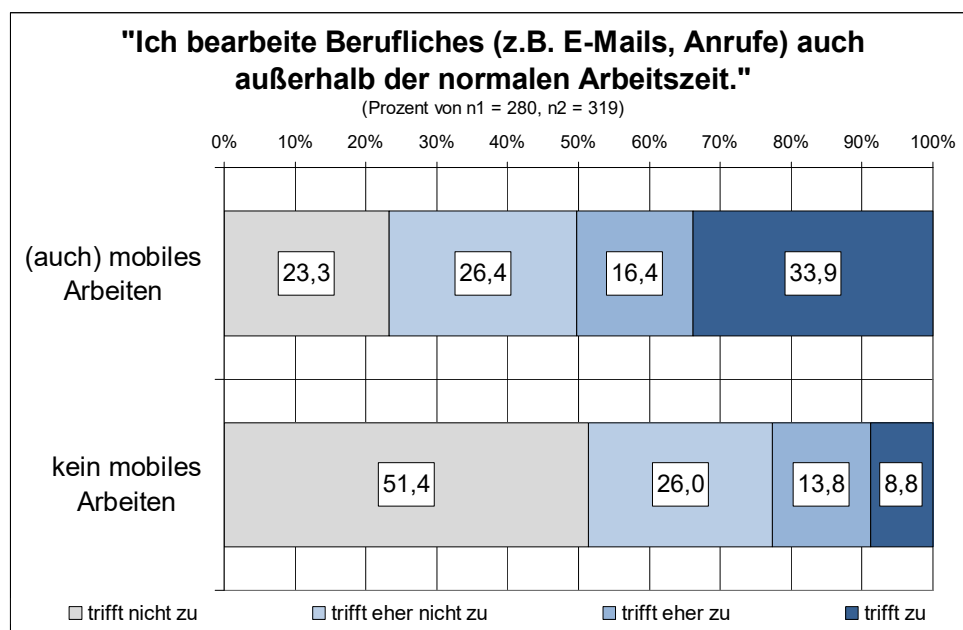
Insgesamt bewerteten die mobil Arbeitenden die technische Ausstattung für ihre Arbeit (EDV, Telefon usw.) im Durchschnitt etwas besser als diejenigen, die ausschließlich im Büro tätig waren. Dass die technische Ausstattung „in Ordnung“ ist, bezeichneten 86,8 Prozent der (auch) mobil Tätigen als zutreffend oder eher zutreffend. Der Anteil bei den nicht mobil Arbeitenden lag bei 79,7 Prozent.

Es bestanden Zusammenhänge mit dem Inhalt und der Art der Tätigkeit. Mobil Arbeitende hatten weit überwiegend eine abwechslungsreiche Arbeit, in der sie ihr Wissen und Können „voll einsetzen“ konnten. Letzteres galt für die Gruppe der mobil Arbeitenden mit 85,7 Prozent noch etwas stärker, als dies mit 79,2 Prozent für diejenigen der Fall war, die ausschließlich im Büro arbeiteten. Für die (auch) mobil Arbeitenden traf es zu 94,6 Prozent zu, dass ihre Arbeit abwechslungsreich ist. Für die übrigen Befragten waren es 88,3 Prozent.

Mobil Arbeitende gaben im Durchschnitt deutlich häufiger an, dass ihre Führungskraft erwartet, sie auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichen zu können: 5,4 Prozent bezeichneten das als zutreffend und 12,7 Prozent als eher zutreffend. Für Beschäftigte, die nicht außerhalb des Büros arbeiteten, traf dies zu 1,9 Prozent bzw. 4,2 Prozent zu.

Für zusammengefasst 50,3 Prozent der (auch) mobil Arbeitenden traf die Aussage „Ich bearbeite Berufliches (z. B. E-Mails, Anrufe) auch außerhalb der normalen Arbeitszeit“ zu (33,9 %) oder „eher zu“ (16,4 %). Für die nicht mobil Tätigen galt dies für 8,8 Prozent bzw. 13,8 Prozent. Die unterschiedliche Verteilung ist in Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11: Fallstudie – Bearbeitung von Beruflichem auch außerhalb der normalen Arbeitszeit



Mobil Tätige wurden ebenfalls im Durchschnitt mehr mit unvorhergesehenen Arbeitsaufträgen konfrontiert. Dass dies häufig oder eher häufig der Fall war, nannten 67,7 Prozent, während dies in der Gruppe der ausschließlich in der Betriebsstätte arbeitenden Befragten 56,8 Prozent angaben. Die nur im Büro Arbeitenden standen bei ihrer Tätigkeit zu 64,2 Prozent deutlich oder zumindest „eher“ unter Zeitdruck. Für die (auch) mobil Arbeitenden galt dies für 73,5 Prozent.

Ebenfalls kennzeichnend für die mobil Beschäftigten war, dass sie im Durchschnitt offenbar häufiger Überstunden leisteten als die ausschließlich am betrieblichen Arbeitsplatz Tätigen. „Ich kann mein Arbeitspensum in meiner regulären Arbeitszeit häufig nicht bewältigen“: Diese Aussage bezeichneten 27,7 Prozent der mobil Arbeitenden als zutreffend und 27,0 Prozent als „eher“ zutreffend. Für die übrigen Beschäftigten galt dies für 21,6 Prozent und 22,5 Prozent.

Damit ging einher, dass ein relativ großer Teil der Befragten nach eigenem Bekunden häufig keine oder nur kurze Pausen von weniger als 15 Minuten machte: Bei 40,6 Prozent der Beschäftigten mit mobiler Tätigkeit war dies eindeutig oder „eher“ der Fall. Bei den übrigen war das für 28,0 Prozent (eher) zutreffend.

„Geleistete Mehrarbeit/Überstunden kann ich in der Regel problemlos durch Freizeit ausgleichen“: Diese Aussage traf für 62,2 Prozent der (auch) mobil Tätigen zu. 37,8 Prozent hatten dagegen mit dem Ausgleich von Mehrarbeit mehr oder weniger Probleme. Dagegen war bei den ausschließlich im Büro Arbeitenden der Zeitausgleich für 27,2 Prozent problematisch.

Keinen Vorteil sahen die (auch) mobil Tätigen gegenüber den übrigen Befragten im Hinblick auf die persönliche Arbeitszeitflexibilität: Bei der Einschätzung der Möglichkeiten, auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit Einfluss zu nehmen, bestanden keine signifikanten Unterschiede. Die weitaus meisten Beschäftigten arbeiteten grundsätzlich in Gleitzeit.

Insgesamt brachte das mobile Arbeiten laut Auskunft der Befragten ebenfalls keinen wirklichen Gewinn für die Work-Life-Balance: Zusammengefasst 69,3 Prozent der (auch) mobil Tätigen konnten die Anforderungen ihrer Arbeit gut (25,3 %) oder zumindest relativ gut (44,0 %) mit dem Privat- und Familienleben vereinbaren; 30,7 Prozent hatten damit „eher“ (22,4 %) oder klar (8,3 %) Probleme. Für die nur im Betrieb Arbeitenden galt letzteres zu 20,3 Prozent und 3,1 Prozent.

Knapp 55 Prozent der mobil Arbeitenden fiel es schwer (26,4 %) oder „eher“ schwer (28,2 %), nach der Arbeit abzuschalten. Für die übrigen Beschäftigten galt dies zu 17,2 Prozent und 24,4 Prozent. Von diesen fühlten sich am Ende eines Arbeitstages 55,3 Prozent häufig oder relativ häufig ausgelaugt. In der Gruppe der mobil Tätigen nannten dieses Problem 62,1 Prozent (trifft eher zu 31,8 %, trifft zu 30,3 %).

7.3 Entgrenzung

Unter den mobil Arbeitenden waren mit 50,3 Prozent deutlich mehr Beschäftigte, die Berufliches auch außerhalb der normalen Arbeitszeit bearbeiten, als unter denjenigen, die ihrer Tätigkeit ausschließlich im Betrieb nachgingen (22,6 %). Wie unterscheiden sich diejenigen mobil Arbeitenden, die Berufliches außerhalb der normalen Arbeitszeit bearbeiteten, von denjenigen mobil Tätigen, die ihre Aufgaben ausschließlich in der regulären Arbeitszeit erledigten? Tabelle 4 zeigt einige deutliche Unterschiede. Mobil Arbeitende, die Berufliches auch außerhalb der normalen Arbeitszeit bearbeiteten, gaben unter anderem gegenüber der Vergleichsgruppe im Durchschnitt mehr an, dass

- ihre Führungskraft Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit erwartet,
- sie bei der Erledigung der Arbeit gestört werden,
- häufig unter Zeitdruck stehen,
- das Arbeitspensum in der normalen Arbeitszeit häufig nicht bewältigen können und
- keine oder nur kurze Pausen machen.

Sie bezeichneten durchschnittlich die Möglichkeit, geleistete Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen, als weniger gegeben und hatten mehr Schwierigkeiten, die Arbeit mit dem Privat- und Familienleben zu vereinbaren. Sie konnten nach der Arbeit weniger gut abschalten, fühlten sich stärker ausgelaugt und hatten mehr gesundheitliche Probleme.

Tabelle 4: Fallstudie – Signifikante Unterschiede zwischen mobil Tätigen, die (auch) außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten, und denjenigen, die dies nicht tun

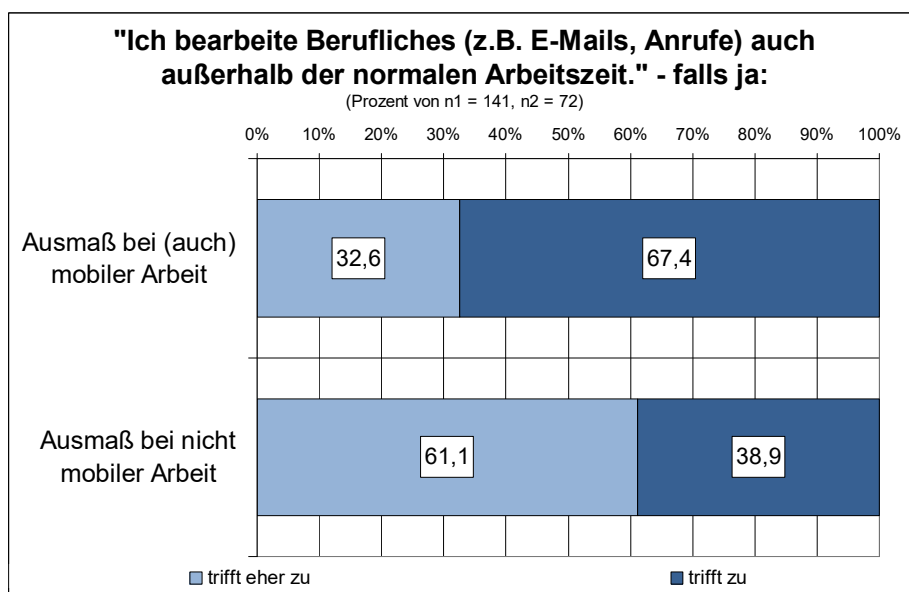
Zustimmung (trifft zu/trifft eher zu) zu der Aussage:	Mobil Arbeitende: „Ich bearbeite Berufliches auch außerhalb der normalen Arbeitszeit.“	
	ja	nein
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.	80,0 %	53,8 %
Meine Führungskraft erwartet von mir, dass ich außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar bin.	34,4 %	4,8 %
Meine Führungskraft übt Druck auf mich aus.	29,5 %	14,3 %
Häufig werde ich bei der Erledigung meiner Arbeit gestört.	49,5 %	29,2 %
Häufig muss ich bei meiner Arbeit unvorhergesehene Tätigkeiten ausführen und/oder Arbeitsaufträge übernehmen.	42,6 %	21,5 %

Tabelle 4 (Fortsetzung): Fallstudie – Signifikante Unterschiede zwischen mobil Tätigen, die (auch) außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten, und denjenigen, die dies nicht tun

Ich stehe bei meiner Arbeit häufig unter Zeitdruck.	49,5 %	18,5 %
Ich habe Einfluss auf Beginn und Ende meiner täglichen Arbeitszeit.	69,5 %	78,5 %
Ich kann mein Arbeitspensum in meiner regulären Arbeitszeit häufig nicht bewältigen.	71,6 %	37,1 %
Bei meiner Arbeit mache ich häufig keine oder nur kurze Pausen (weniger als 15 Minuten).	57,5 %	31,1 %
Geleistete Mehrarbeit/Überstunden kann ich in der Regel problemlos durch Freizeit ausgleichen.	40,9 %	84,6 %
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	72,7 %	34,9 %
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich oft ausgelaugt.	72,6 %	57,2 %
Die Anforderungen meiner Arbeit kann ich gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinbaren.	51,5 %	87,3 %
Ich fühle mich bei meiner Arbeit überfordert.	25,8 %	12,3 %
Durch meine Arbeit habe ich gesundheitliche Probleme.	39,4 %	28,6 %

Betrachtet man lediglich diejenigen, welche Arbeit auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit leisteten, so werden nur wenige Unterschiede deutlich. Wie in Abbildung 12 dargestellt, bestand ein wesentlicher Unterschied darin, dass von (auch) mobil Arbeitenden in deutlich stärkerem Maße außerhalb der Bürozeiten Arbeit geleistet wurde (trifft zu 67,4 %, trifft eher zu 32,6 %) als von denjenigen, die „nur“ im Büro Zusatzarbeit leisteten (trifft zu 38,9 %, trifft eher zu 61,1 %).

Abbildung 12: Fallstudie – Ausmaß der Bearbeitung von Beruflichem auch außerhalb der normalen Arbeitszeit



Ein ebenfalls bedeutsamer Unterschied zeigte sich im Hinblick auf den Abwechslungsreichtum der Arbeit. 78,8 Prozent derjenigen, die (auch) mobil arbeiteten und Mehrarbeit leisteten, charakterisierten ihre Arbeit als abwechslungsreich. Dagegen traf dies nur für 58,3 Prozent derjenigen zu, welche ausschließlich im Büro Mehrarbeit leisteten.

Mobil „Mehrarbeitende“ waren zu 29,5 Prozent der Ansicht, dass ihre Führungskraft mehr oder weniger deutlich die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit erwartet. Bei denjenigen, die lediglich im Büro arbeiteten und Überstunden machten, galt dies nur für 16,2 Prozent. Jedoch spielten Leistungskontrollen, Druck durch die Führungskraft, unvorhergesehene Arbeitsaufträge, das Arbeitspensum insgesamt und Zeitdruck als Unterscheidungsmerkmale keine signifikante Rolle. Maßgeblich waren offenbar die Wahrnehmung von Wertschätzung und Mitarbeiterorientierung und damit verbunden das Bemühen, Erwartungen zu erfüllen, sowie eine hohe Arbeitsmotivation.

Allerdings bestätigten von denjenigen, die (auch) mobil außerhalb der regulären Arbeitszeit Berufliches bearbeiteten, nur 16,5 Prozent, dass sie geleistete Mehrarbeit „in der Regel problemlos durch Freizeit ausgleichen“ können. Demgegenüber gelang dies offenbar weitgehend einem Drittel derjenigen, die ausschließlich im Büro Überstunden leisteten. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben: Diese verlief nach Angabe der ersten Gruppe nur für 14,2 Prozent problemlos, bei der zweiten Gruppe immerhin für 25,4 Prozent.

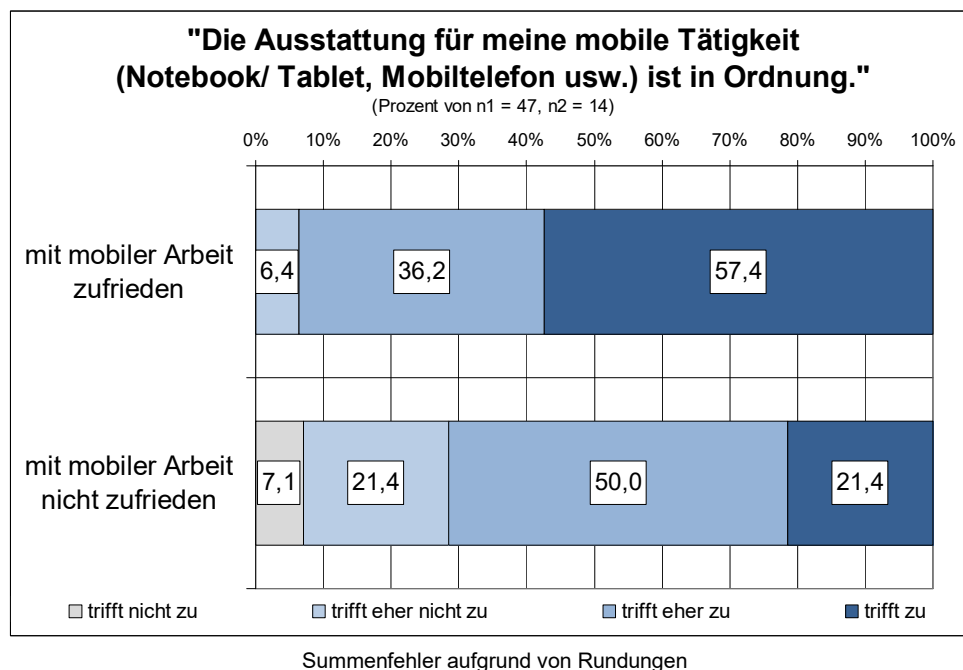
7.4 Zufriedenheit

Der weitaus größte Teil der (auch) mobil Tätigen war zum Zeitpunkt der Befragung mit dieser Art des Arbeitens zufrieden. Für 43,2 Prozent traf dies klar zu. 46,7 Prozent waren „eher“ zufrieden. Nur rund neun Prozent waren mit der mobilen Arbeit „eher nicht“ zufrieden und lediglich eine/r von hundert äußerte sich eindeutig unzufrieden.

Diese insgesamt weitgehend positive Einschätzung trug dazu bei, dass es zwischen Frauen und Männern sowie nach Altersgruppen keine signifikanten Unterschiede gab. Frauen sowie Jüngere unter 25 Jahren und Ältere über 55 Jahre waren bei mobiler Arbeit unterrepräsentiert. Wenn sie jedoch mobil tätig waren, war die Zufriedenheit in der Tendenz noch deutlicher ausgeprägt als bei den übrigen Beschäftigtengruppen. Ebenfalls tendenziell überdurchschnittlich zufrieden mit mobiler Arbeit waren die Beschäftigten in denjenigen Bereichen, in welchen diese Arbeitsform mehr als im Durchschnitt verbreitet war (Assistenz der Geschäftsführung, Personalmanagement, Kommunikation, Recht).

Die Zufriedenheit stand vor allem im Zusammenhang mit der Einschätzung, dass die (technische) Ausstattung für die mobile Tätigkeit „in Ordnung“ ist. Wie Abbildung 13 zeigt, bewerteten 57,4 Prozent der Zufriedenen die Ausstattung klar positiv, aber nur 21,4 Prozent der (eher) nicht Zufriedenen. Dagegen bezeichneten 6,4 Prozent der Zufriedenen das Equipment als „eher nicht“ in Ordnung, was 21,4 Prozent der (eher) Unzufriedenen angaben. Von mehreren Befragten wurde im Fragebogen angemerkt, dass ihnen für die Arbeit im Homeoffice keine stationäre Ausstattung (Docking-Station, Bildschirm, Tastatur, Maus) zur Verfügung stand.

Abbildung 13: Fallstudie – Einschätzung der (technischen) Ausstattung in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der mobilen Tätigkeit



Weitere signifikante Zusammenhänge waren mit den folgenden Merkmalen erkennbar:

- „Meine Führungskraft bespricht mit mir meine Aufgaben und Ziele“: Für 76,6 Prozent der Befragten, die mit ihrer mobilen Tätigkeit zufrieden waren, traf dies zu, jedoch nur für 40,0 Prozent der (eher) Unzufriedenen.
- „Ich werde gut über aktuelle Ereignisse und Sachverhalte im Unternehmen, die mich als Mitarbeiter:in betreffen, informiert (z. B. Personalneuigkeiten, Ausschreibungen usw.)“: In Bezug auf diese Aussage war das Verhältnis 46,8 Prozent zu 13,3 Prozent.
- „Die Menge der Arbeit ist gerecht auf meine Kolleg:innen und mich verteilt“: Für 72,4 Prozent der zufriedenen mobil Arbeitenden traf dies eindeutig oder zumindest „eher“ zu. Dagegen gaben dies als „eher“ zutreffend nur 6,7 Prozent der Befragten an, welche mit der mobilen Arbeit (eher) unzufrieden waren.
- „Ich kann mein Arbeitspensum in meiner regulären Arbeitszeit häufig nicht bewältigen“: Zwar traf dies für 40,6 Prozent der mobil Arbeitenden zu, welche mit ihrer Tätigkeit zufrieden waren. 25,5 Prozent gaben an, dass dies „eher“ zutrifft. Dagegen konnten offenbar alle mit der mobilen Arbeit Unzufriedenen ihr Pensum regulär nicht (73,3 %) oder „eher nicht“ (26,7 %) bewältigen.
- „Geleistete Mehrarbeit/Überstunden kann ich in der Regel problemlos durch Freizeit ausgleichen“: Für 51,1 Prozent der Zufriedenen war dies klar oder zumindest „eher“ der Fall. Bei den Unzufriedenen traf dies nur für ein Drittel „eher“ zu. Zwei Dritteln gelang dies (eher) nicht.
- „Ich habe Einfluss auf Beginn und Ende meiner täglichen Arbeitszeit“: Für 80,9 Prozent der Befragten, die mit ihrer mobilen Tätigkeit zufrieden waren, traf dies zu, jedoch nur für 40,0 Prozent derjenigen, die (eher) unzufrieden waren.

- „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten“: 36,2 Prozent der Befragten, die mit ihrer mobilen Tätigkeit zufrieden waren, gaben an, dass sie Probleme haben abzuschalten. Für 25,5 Prozent traf dies „eher“ zu. Bei den (eher) Unzufriedenen war dies für 46,7 Prozent zutreffend und für 40,0 Prozent „eher“ zutreffend.
- „Die Anforderungen meiner Arbeit kann ich gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinbaren“: Knapp zwei Dritteln der zufriedenen (auch) mobil Beschäftigten gelang die Vereinbarung gut (25,2 %) oder „eher“ gut (40,4 %). Dagegen war von den (eher) nicht Zufriedenen nur ein gutes Viertel der Ansicht, dass diese Aussage zutrifft (6,7 %) oder zumindest „eher“ zutrifft (20,0 %).

Dass mit ihrer Arbeit (mehr oder weniger deutlich) gesundheitliche Probleme verbunden sind, gaben 21,3 Prozent derjenigen an, welche mit ihrer mobilen Tätigkeit zufrieden waren, aber 60,0 Prozent der (eher) Unzufriedenen.

Zwischenfazit 2

Die mobil arbeitenden Befragten übten in der Regel eine abwechslungsreiche Tätigkeit aus, in der sie ihr Wissen und Können gut einsetzen konnten. Die deutlich überwiegende Mehrheit war mit dem mobilen Arbeiten zufrieden, obwohl ihre Tätigkeit offenbar überdurchschnittlich stark verbunden war mit (Fehl-)Belastungen durch Mehrarbeit, Zeit- und Erwartungsdruck, erweiterte Erreichbarkeit sowie insgesamt weniger guten Möglichkeiten zum Freizeitgleichgewicht und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Unzufriedenheitsfaktor war auch die unzureichende Führung „aus der Distanz“. Die Ergebnisse der Fallstudie liegen damit auf der Linie der Resultate überbetrieblicher Erhebungen.

Auffällig war, dass von zahlreichen Befragten bemängelt wurde, dass es keine verbindliche und transparente Regelung der mobilen Arbeit bzw. der Arbeit im Homeoffice gab. Häufig beklagt wurde die Ungleichbehandlung zwischen den Abteilungen.

Statements

- *„Homeoffice ist nicht erlaubt, wäre aber sinnvoll. Es ist ungerecht, dass manche Homeoffice machen dürfen und manche nicht.“ (Anmerkung im Fragebogen)*
- *„Es gibt sehr große Unterschiede zwischen den Abteilungen. (...) Beispiel: Wunsch nach Homeoffice. In anderen Bereichen ist das überhaupt kein Problem, bei uns aber ein absolutes NO GO. Diese Haltung demotiviert auf Dauer.“ (Anmerkung im Fragebogen)*
- *„Ich wünsche mir eine einheitliche Homeoffice-Regelung. Im Bereich (...) ist ein Tag pro Woche für alle Vollzeitmitarbeiter in Ordnung, in meinem Bereich gibt es keine Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, obwohl alle technischen und organisatorischen Voraussetzungen dafür geschaffen sind.“ (Anmerkung im Fragebogen)*
- *„In unserer Abteilung ist es nicht erlaubt, Homeoffice zu machen. Es ist klar, dass das nicht inflationär genutzt werden sollte und auch von der Art der Tätigkeit abhängig ist. Aber es gibt durchaus Situationen/Tätigkeiten, in denen Homeoffice sinnvoll/angebracht wäre. (...) Es fällt auf, dass Homeoffice in anderen Abteilungen durchaus unproblematisch gesehen wird und erlaubt ist. Es sollte hier jedoch eine einheitliche übergreifende Regelung geben – entweder sollte dies in allen Abteilungen möglich sein oder in keiner.“ (Anmerkung im Fragebogen)*

8. Homeoffice in der Corona-Pandemie

8.1 Umfang

Im Juni 2020 waren in den 136 Betrieben und Dienststellen, die sich an der Umfrage beteiligten, 15.558 von 60.981 Arbeitnehmer:innen (mehr oder weniger stark) im Homeoffice. Das entsprach einem Anteil von 25,5 Prozent aller vertretenen Beschäftigten und 70,4 Prozent der Arbeitnehmer:innen, für die Homeoffice grundsätzlich geeignet war. Insgesamt bedeutete dies bezogen auf alle Beschäftigten knapp eine Versechsfachung gegenüber der Situation „vor Corona“.

Auch über zwei Drittel (68,7 %) derjenigen Betriebe und Dienststellen, die zuvor niemand aus der Belegschaft im Homeoffice hatten, schickten in der Pandemie Beschäftigte zum Arbeiten nach Hause. Dagegen arbeitete in 14,5 Prozent der Betriebe und Dienststellen auch im Juni 2020 niemand im Homeoffice. In 27,5 Prozent waren es weniger als zehn Prozent, in 21,4 Prozent zehn bis unter 25 Prozent und in 36,6 Prozent ein Viertel und mehr der jeweiligen Belegschaft (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“ (Juni 2020) – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle

Anteil an der Belegschaft bzw. Beschäftigtengruppe	Anteil an den Betrieben und Dienststellen im Juni 2020, bezogen auf ...	
	Gesamtbelegschaft*	Beschäftigte, für die Homeoffice in Frage kommt**
null Prozent	14,5 %	14,7 %
mehr als null bis weniger als zehn Prozent	27,5 %	0,8 %
zehn Prozent bis weniger 25 Prozent	21,4 %	10,9 %
25 Prozent und mehr	36,6 %	73,6 %

* n = 131, ** n = 129

Bezogen nur auf die Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kam, lag der Anteil im Durchschnitt je Betrieb bzw. Dienststelle bei 49,8 Prozent. Knapp ein Prozent der Interessenvertretungen gab einen Anteil von weniger als zehn Prozent an, 10,9 Prozent nannten einen Anteil von zehn bis unter 25 Prozent und 73,6 Prozent von 25 Prozent und mehr.

Im Durchschnitt war im Juni 2020 in der Produktion ein Anteil an der Gesamtbelegschaft von 16,7 Prozent, von 23,9 Prozent in der privaten Dienstleistung und im öffentlichen Dienst von 32,7 Prozent im Homeoffice tätig. Dies spiegelt die insgesamt unterschiedliche Eignung der Tätigkeiten in den Wirtschaftsbereichen wider. Beschäftigte in Berufen, welche in erster Linie manuelle Tätigkeiten erfordern, können deutlich weniger im Homeoffice arbeiten.

23,5 Prozent der Betriebsräte in den Produktionsbetrieben gaben an, dass auch in der Pandemiezeit niemand aus der Belegschaft im Homeoffice war. Für die Beschäftigten in den privaten Dienstleistungsbetrieben nannten dies mit 21,4 Prozent anteilig ähnlich viele Betriebsräte, während lediglich 2,7 Prozent der Personalräte die Auskunft gaben, dass kein Belegschaftsmitglied im Homeoffice tätig sei. Verwaltungsberufe mit überwiegend kognitiven

Tätigkeiten bieten deutlich bessere Möglichkeiten für das Arbeiten zu Hause als Fertigungsberufe und Tätigkeiten im Kunden- oder Patientenbereich.

Entsprechend waren Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen statistisch nicht signifikant, wenn man lediglich den Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen in der Belegschaft betrachtet, für welche die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, grundsätzlich in Frage kam: Laut den befragten Arbeitnehmervertretungen lag dieser Anteil im Produktionsbereich durchschnittlich bei 49,8 Prozent, im privaten Dienstleistungsbereich bei 44,7 Prozent und im öffentlichen Dienst bei 56,0 Prozent.

Der Anteil der Beschäftigten, die während der Corona-Krise im Homeoffice tätig waren, an der Gesamtbelegschaft unterscheidet sich hinsichtlich Größe des Betriebes bzw. der Dienststelle nicht signifikant. In kleineren Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen waren es 27,4 Prozent, in solchen mit 500 und mehr Beschäftigten 24,8 Prozent. Das Gleiche gilt für den Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ an den Beschäftigten, für die Homeoffice geeignet war: In den kleineren Einrichtungen lag dieser Anteil im Durchschnitt bei 48,7 Prozent, in den größeren bei 55,7 Prozent.

Statements

- *„Bislang war alternierende Telearbeit nur wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen möglich. Das betraf ca. 30 Arbeitsplätze. Aufgrund einer Auslagerung während der Sanierung des Verwaltungsgebäudes und des reduzierten Platzes, auch wegen der Corona-Abstandsregeln, wurden nun 40 weitere Telearbeitsplätze eingerichtet.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„In der Zeit des Lockdowns waren aus der Verwaltung ca. 90 Prozent der Beschäftigten abwechselnd im Homeoffice. Das war aber eher eine Arbeitsbereitschaft. Denn die wenigsten waren mit Mitteln ausgestattet worden, um überhaupt etwas arbeiten zu können.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Unser Arbeitgeber wollte möglichst wenige Beschäftigte im Betrieb haben. Es wurde auf die Schnelle gesagt: ‚Bitte alle, denen es möglich ist, von zu Hause aus zu arbeiten, dies auch tun!‘ Allerdings sind wir ja ein reiner Produktionsbetrieb. Daher gab es die Problematik, dass die Zahl derer, die das beanspruchen konnten, gering war. Lediglich die Bereiche Logistik, Verwaltung, Vorgesetzte und Management konnten Homeoffice in Anspruch nehmen.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„In der Pandemie sind sehr viele ins Homeoffice gegangen. Alle, die einen Laptop hatten, sollten von zu Hause arbeiten. Ansonsten haben wir versucht, Einzelbüros zu gewährleisten. (...) Die IT hat natürlich sofort einen technischen Engpass gehabt. Die Leistung der Datenleitungen wurde daraufhin verdoppelt. Viele Computer, die eigentlich schon ausgetauscht werden sollten, wurden noch einmal reaktiviert und zusätzlich ausgegeben. (...) Natürlich blieben alle chronisch Kranken (...) zu Hause, nach Möglichkeit im Homeoffice, ansonsten ohne Arbeitsleistung, aber mit Vergütung. Diese schnelle Reaktion war sehr gut.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Mit Corona war auf einmal alles möglich. (...) Es ging nur darum: ‚Hauptsache, es wird noch gearbeitet, egal wann und wo‘. Die Beschäftigten haben aber auch nachgefragt. Durch die Schließung von Schulen und Kindergärten haben alle, die die Möglichkeit hatten, diese genutzt, um über mobiles Arbeiten die Kinderbetreuung sicherzustellen.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*

Eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **Acer Deutschland Computer GmbH** erbrachte, dass Ende März 2020 26 Prozent aller Befragten teilweise oder überwiegend im Homeoffice arbeiteten. 31 Prozent hatten dazu nach eigener Einschätzung keine Möglichkeit. Sechs Prozent durften es seitens ihres Arbeitgebers nicht, obwohl es aus Sicht der Befragten möglich gewesen wäre. 46 Prozent arbeiteten in der Corona-Krise zum ersten Mal im Homeoffice (vgl. YouGov 2020a).

Laut einer repräsentativen Umfrage der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **HDI Versicherungen** (HDI Berufe-Studie 2020) im Juni und Juli 2020 machte mehr als jeder vierte Berufstätige in Deutschland (28 Prozent) durch die Corona-Zeit Erfahrung mit dem Homeoffice. Dabei veränderte sich das Arbeiten in der Corona-Zeit unterschiedlich: Während in einigen westlichen Bundesländern mehr als 30 Prozent pandemiebedingt von zu Hause arbeiteten – am meisten mit 33 Prozent in Rheinland-Pfalz –, lag der Anteil in Thüringen nicht einmal halb so hoch bei 14 Prozent und auch in Sachsen-Anhalt bei lediglich 18 Prozent. Dies dürfte mit den regional unterschiedlichen Möglichkeiten zur digitalen Heimarbeit verbunden sein, aber auch mit der regional unterschiedlichen Betroffenheit durch das Corona-Virus zusammenhängen. 19 Prozent der Berufstätigen im Saarland wechselten laut Befragungsergebnis während der Corona-Krise ins Homeoffice. Das war im Bundesländer-Vergleich der drittniedrigste Wert (vgl. YouGov 2020f).

Das Homeoffice-Barometer der **gfs.bern AG Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **syndicom Gewerkschaft Medien und Kommunikation** stellte fest: Während in der Schweiz die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden im Homeoffice pro Woche vor dem Lockdown 10,5 Stunden betragen hatte, wobei zwei Drittel der Beschäftigten an einzelnen Tagen lediglich „stundenweise“ zu Hause arbeiteten, war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zu Hause in der Pandemie auf 32 Stunden angestiegen (vgl. gfs.bern 2020).

Ein ähnliches Ergebnis erbrachte eine Umfrage der **forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH** im Auftrag des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**: 60 Prozent der Beschäftigten, die schon vor dem Ausbruch der Pandemie im Homeoffice bzw. mobil gearbeitet hatten, taten dies weniger als zehn Stunden in der Woche. Im Juli/August 2020 traf dieser geringe Stundenanteil nur noch für elf Prozent zu. Dagegen arbeiteten 46 Prozent 30 Stunden und mehr im Homeoffice. In der Zeit vor Corona tat dies nicht einmal jede:r Zehnte. Im Durchschnitt erhöhten sich in der Corona-Krise die in elektronischer Heimarbeit geleisteten Arbeitsstunden pro Woche von 11,9 Stunden auf 25,6 Stunden (vgl. Bonin 2020, S. 107).

Laut den repräsentativen Erhebungen der **Universität Mannheim** im Rahmen der „Corona-Studie“ des **Sonderforschungsbereichs „Politische Ökonomie von Reformen“** arbeitete im Zeitraum vom 20. März bis 15. April 2020 insgesamt etwa ein Viertel der Erwerbstätigen (26,1 % in der ersten Woche, 26,5 % in der zweiten Woche und 24,9 % in Woche 3) im Homeoffice. Mitte April 2020 zeigte das Arbeiten im Homeoffice insgesamt bereits wieder eine leicht abnehmende Tendenz: In Woche 1 wurden 26 Prozent verzeichnet, in Woche 4 23 Prozent (vgl. Möhring 2020a, S. 4).

Männer waren vergleichsweise etwas mehr als Frauen im Homeoffice tätig, und zwar 29 Prozent der Männer in Woche 1 und 24 Prozent in Woche 4 sowie 26 Prozent der Frauen in Woche 2 und 21 Prozent in Woche 4 (vgl. Möhring 2020a, S. 5f). In Haushalten mit Kindern wurde mehr von zu Hause aus gearbeitet: Der Homeoffice-Anteil bei Beschäftigten ohne Kinder lag in Woche 1 bei 25 Prozent und in Woche 4 bei 21 Prozent, während Arbeitnehmer:innen mit Kindern zu 29 Prozent (Woche 1) bzw. 27 Prozent (Woche 4) im Homeoffice tätig waren (vgl. Möhring 2020a, S. 11 f).

Wie Tabelle 6 zeigt, wurden starke Unterschiede nach Branchen deutlich: Vor allem Beschäftigte aus den Branchen Energieversorgung (54 %), IT und Kommunikation (59 %) sowie Erziehung und Unterricht (48 %) arbeiteten während der Pandemie zu Hause (vgl. Möhring 2020a, S. 9 f).

Tabelle 6: Beschäftigungssituation nach Branchen, in der Woche vom 3. bis 10. April 2020 gemäß „Corona-Studie“ der Universität Mannheim

	wie bisher	Home-Office	Kurzarbeit	mit Lohn	ohne Lohn	arbeitslos	Total
1:Land- und Forstwirtschaft	67	9	0	13	0	11	100
2:Bergbau	89	11	0	0	0	0	100
3:Verarbeitendes Gewerbe	56	18	16	5	0	5	100
4:Energieversorgung	34	54	6	0	0	6	100
5:Wasserversorgung, Abfall	69	6	23	2	0	0	100
6:Baugewerbe	65	13	14	2	0	5	100
7:Handel	60	18	16	4	0	4	100
8: Verkehr, Logistik	69	11	5	6	2	7	100
9:Gastgewerbe	40	0	40	0	8	13	100
10:Information und Kommunikation	20	59	4	5	3	8	100
11:Finanzen und Versicherung	54	39	0	1	3	3	100
12:Grundstücks- und Wohnungswesen	34	46	11	4	0	6	100
13:Freiberufl. wiss. oder techn. Dienstl.	50	33	4	2	8	2	100
14:sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	33	37	30	0	0	0	100
15:Öffentliche Verwaltung	63	28	0	8	0	1	100
16:Erziehung und Unterricht	24	48	3	21	3	2	100
17:Gesundheits- und Sozialwesen	84	7	4	3	1	2	100
18:Kunst, Unterhaltung und Erholung	37	27	20	8	6	2	100
19:Sonstiges	42	23	11	6	3	15	100
Total	55	24	10	6	1	5	100
N	2223						

Tabelle: Möhring 2020a, S. 16

Eine repräsentative Erwerbspersonen-Umfrage der **forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH** und der **IGES-Institut GmbH** im Auftrag der **DAK Gesundheit** im April und Mai 2020 erbrachte das Ergebnis, dass sich die Anzahl der Beschäftigten, die annähernd täglich im Homeoffice arbeiteten, in der Pandemie nahezu verdreifacht hatte, von vormals zehn auf nunmehr 28 Prozent (vgl. DAK 2020, S. 2). 57 Prozent der Arbeitgeber weiteten in der Corona-Krise die Möglichkeiten für digitales Arbeiten spürbar aus. An der Spitze standen Banken und Versicherungen, von denen vier von fünf Betrieben Beschäftigte ins Homeoffice schickten. Bei den IT-Dienstleistern war dies in drei von vier Betrieben der Fall. Laut DAK-Erhebung reagierten leicht überdurchschnittlich mit jeweils 68 Prozent auch die Automobilindustrie sowie der Bereich „Kultur und Medien“ (vgl. DAK 2020, S. 3).

Es zeigte sich ebenfalls eine ungleiche Verteilung im Hinblick auf den Schulabschluss: Von den Arbeitnehmer:innen mit Hauptschulabschluss waren Anfang April 2020 zwölf Prozent im Homeoffice, mit Realschulabschluss 14 Prozent und mit Abitur 41 Prozent. Ebenso galt dies für das Einkommen: Von den Beschäftigten, die vor Einsetzen der Corona-Beschränkungen über ein persönliches Netto-Einkommen von weniger als 1.000 Euro im Monat verfügten, arbeiteten im März/April 2020 13 Prozent zu Hause. Bei einem Einkommen von 1.000 bis weniger 2.500 Euro galt dies für 18 Prozent sowie bei 2.500 Euro und mehr für 38 Prozent (vgl. Möhring 2020a, S. 7 f). Auch im Juli 2020 stellte die „Corona-Studie“ der **Universität Mannheim** fest, dass bei der Homeoffice-Nutzung eine starke soziale Ungleichheit bestand: In den ersten Wochen des Lockdowns arbeiteten 60 Prozent der Erwerbstätigen mit Abitur von zu Hause, aber nur 15 Prozent derer mit Mittlerer Reife. (vgl. Möhring 2020b, S. 3).

Während Ende März 25 Prozent der Beschäftigten komplett oder überwiegend im Homeoffice arbeiteten, waren Anfang Juli noch sieben Prozent ausschließlich im Homeoffice tätig. 22 Prozent arbeiteten teils zu Hause und teils vor Ort (vgl. ebd.).

Ebenfalls zeigte eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Rahmen einer **Omnibus-Erhebung** Ende Juni 2020: Waren es im März 2020 22 Prozent der Berufstätigen, die von zu Hause arbeiteten, ging die Zahl im Juni 2020 zurück auf 16 Prozent (vgl. YouGov 2020e).

Gemäß den Ergebnissen der **forsa-Umfrage** im **Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** arbeiteten zwischen Anfang Juli und Mitte August 2020 insgesamt rund 36 Prozent der abhängig Beschäftigten über 16 Jahre für ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder von einem anderen Ort aus, über den sie frei bestimmen konnten (vgl. Bonin 2020, S. 100 f.).

Nicht zuletzt ergab eine Erhebung des **ifo Instituts für Wirtschaftsforschung** an der Universität München bei knapp 1.200 Unternehmensvertreter:innen, dass es in der Zeit der Corona-Pandemie zu einer erheblichen Ausweitung der Homeoffice-Nutzung gekommen war. Während es vor der Krise in 51 Prozent der Betriebe Beschäftigte gab, die regelmäßig im Homeoffice arbeiteten, traf dies im Juli 2020 auf 76 Prozent zu. „Vor Corona“ war das digitale Arbeiten zu Hause in großen Unternehmen (74 %) mehr verbreitet als in kleinen Unternehmen (42 %). Der Anstieg der Homeoffice-Nutzung war dann jedoch über alle Belegschaftsgrößen signifikant. Im Juli 2020 gaben 97 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten an, dass Mitarbeiter:innen im Homeoffice seien (Demmelhuber 2020, S. 1).

Auch der Umfang der elektronischen Heimarbeit in den einzelnen Betrieben hatte stark zugenommen. In Betrieben, die sowohl vor der Corona-Krise als auch in der Pandemie Homeoffice nutzten, war der Anteil der Belegschaft im Homeoffice im Mittel von 18 Prozent auf 42 Prozent gestiegen. Ebenfalls erhöhte sich in diesen Firmen die durchschnittliche Arbeitszeit zu Hause von 33 Prozent auf 60 Prozent. Während in Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Handel im Durchschnitt 24 Prozent der Beschäftigten zu Hause arbeiteten und rund die Hälfte ihrer Arbeitszeit dort verbrachten, waren im Dienstleistungsbereich 57 Prozent der Arbeitnehmer:innen zu Hause tätig. Sie befanden sich zu rund 70 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice (vgl. ebd., S. 2).

Statements

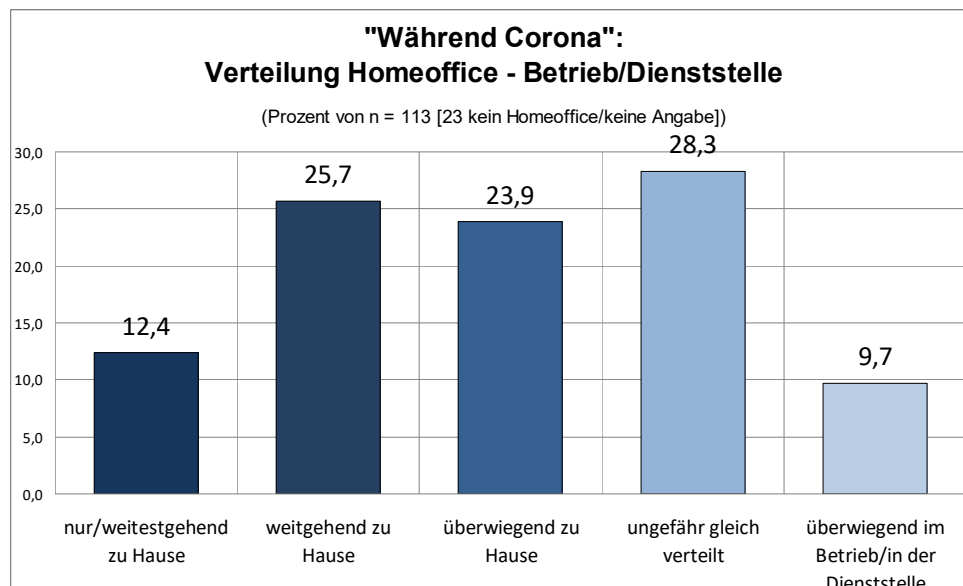
- „Wir haben aktuell noch zwei Beschäftigte, die zu einer Risikogruppe gehören, die weiterhin komplett im Homeoffice sind. (...) Einige sind nach wie vor teilweise im Homeoffice. Für alle anderen besteht wieder Anwesenheitspflicht.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Weil wir ein Produktionsbetrieb sind, werden die meisten Beschäftigten vor Ort gebraucht. Hier am Standort ist aktuell kaum noch jemand im Homeoffice. (...) In der Zentrale hat das Thema Homeoffice allerdings eine ganz andere Dimension. Dort arbeiten sehr viele Beschäftigte in der Verwaltung. Dort sind nach wie vor ganze Bereiche im Homeoffice.“ (Interessenvertretung, Interview 3)
- Wir sind dabei, das Homeoffice wieder zurückzufahren in einem mehrstufigen Verfahren. Wir sind dabei, die doppelt besetzten Büros mit Spuckschutzwänden auszustatten. Viele Homeoffice-Arbeitsplätze werden wieder aufgelöst und die Präsenzpflicht kommt zurück.“ (Interessenvertretung, Interview 4)
- „Das gesamte Unternehmen mit rund 20 Standorten in Deutschland hat im Moment – Stand heute – noch ca. 700 Mitarbeiter im Homeoffice von insgesamt 4.000 Beschäftigten.“ (Interessenvertretung, Interview 5)

8.2 Verteilung

Wie war die Arbeit während der Pandemie zwischen dem häuslichen Bereich und dem Betrieb bzw. der Dienststelle verteilt? Auf diese Frage antworteten in der BEST-Umfrage 113 Interessenvertretungen. 16 Befragte (11,8 %) bezeichneten die Frage als irrelevant, da bei ihnen nicht im Homeoffice gearbeitet werde, und sieben Gremien (5,1 %) antworteten, dass sie diesbezüglich keine Kenntnis hätten, oder machten ohne Erläuterung keine Angabe.

Wie in Abbildung 14 dargestellt, gab von denjenigen, die sich äußerten, die deutliche Mehrheit an, dass die im Homeoffice tätigen Beschäftigten ihre Arbeit ausschließlich oder weitestgehend zu Hause erledigten (12,4 %) oder dies weitgehend (25,7 %) bzw. zumindest überwiegend (23,9 %) taten. Insgesamt waren dies 62,0 Prozent. 28,3 Prozent antworteten, dass die Arbeit ungefähr gleich zwischen dem Betrieb bzw. der Dienststelle und der Wohnung verteilt sei. Knapp zehn Prozent der Befragten gaben an, dass der Arbeitsschwerpunkt weiterhin im Betrieb bzw. der Dienststelle liege und das Homeoffice nur mit einem geringen Anteil genutzt werde.

Abbildung 14: Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Verteilung der Tätigkeit zwischen dem Homeoffice und dem Betrieb bzw. der Dienststelle (Juni 2020)



Statements

- „Die Betriebsvereinbarung ermöglicht generell 20 Prozent mobiles Arbeiten. Derzeit dürfen aber alle nach Belieben 100 Prozent mobil arbeiten, wenn es ihre Tätigkeit hergibt.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Coronabedingt wurde den Mitarbeitern Homeoffice zur Bildung von Kohorten ermöglicht. Zeitweilig waren es in vielen Bereichen 50 Prozent der Mitarbeiter. Es gab aber auch Bereiche, in denen kein Homeoffice erfolgte, weil die räumlichen Gegebenheiten ausreichend waren, um dem Gesundheitsschutz und den Hygienevorschriften gerecht zu werden (...).“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Der Leiter der IT-Abteilung kam auf den Betriebsrat zu mit dem Ziel, die Hälfte der Mitarbeiter ins Homeoffice zu schicken. Im Falle einer Infektion wollte man als Betrieb weiterhin handlungsfähig bleiben. (...) Dies stellte für uns als Gremium auch kein Problem dar, da wir bereits über Erfahrungen mit mobilem Arbeiten und Homeoffice vor Corona verfügten. Die Gruppen wurden definiert und drei Tage später wurde das Ganze umgesetzt. Die Gruppen haben sich dann im Wochenrhythmus abgewechselt.“ (Interessenvertretung, Interview 5)

In Bezug auf die Belegschaftsgröße gab es keine signifikanten Unterschiede. In der Tendenz wurden in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten diejenigen, für die das möglich war, entweder ganz oder weitestgehend zur Arbeit in das Homeoffice geschickt (47,8 %) oder aber sie arbeiteten nur sporadisch zu Hause und waren weiterhin überwiegend im Betrieb bzw. in der Dienststelle tätig (17,4 %). Dagegen wurde in größeren Arbeitsstätten mit 500 und mehr Beschäftigten offenbar häufiger nach wechselnden Einsatzplänen in ungefähr gleichem Umfang zu Hause und im Büro gearbeitet (35,3 %). In nur wenigen größeren Betrieben und Dienststellen überwog die Fortsetzung der Tätigkeit im Büro (2,9 %).

Betrachtet man die Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 7), so unterscheiden sich die Anteile der Homeoffice-Beschäftigten, die ausschließlich/weitestgehend oder weitgehend zu Hause arbeiteten, ebenfalls nicht signifikant (Produktion 42,9 %, private Dienstleistung 36,1 %, öffentlicher Dienst 34,3 %). In 21,4 Prozent der Produktions- und 22,2 Prozent der privaten Dienstleistungsbetriebe arbeiteten dagegen die Homeoffice-Beschäftigten laut den befragten Betriebsräten in jeweils ähnlichem Umfang zu Hause und im Betrieb. Im öffentlichen Dienst war für diejenigen, die Homeoffice machten, in 42,9 Prozent der Dienststellen die Arbeit zu Hause und im Büro ungefähr gleich verteilt. In 16,7 Prozent der privaten Dienstleistungsbetriebe konnte nur zu einem geringen Teil im Homeoffice gearbeitet werden. Der überwiegende Teil der Tätigkeiten fand auch in der Corona-Krise im Betrieb statt (Produktion 4,8 %, öffentlicher Dienst 8,6 %).

Tabelle 7: Verteilung der Tätigkeit der Homeoffice-Beschäftigten zwischen zu Hause und dem Betrieb bzw. der Dienststelle – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)

Diejenigen, die aktuell Homeoffice machen, arbeiten ...	Wirtschaftszweig*		
	Produktion	private Dienstleistung	öffentlicher Dienst
nur/weitestgehend zu Hause	14,3 %	11,1 %	11,4 %
weitgehend zu Hause	28,6 %	25,0 %	22,9 %
überwiegend zu Hause	31,0 %	25,0 %	14,4 %
ungefähr gleich verteilt	21,4 %	22,2 %	42,9 %
überwiegend im Betrieb/ in der Dienststelle	4,8 %	16,7 %	8,6 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Eine repräsentative Erhebung des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)** kam zu dem Ergebnis, dass von den Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich möglich war, vor der Krise 87 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer nur oder weitgehend im Betrieb bzw. der Dienststelle arbeiteten. 18 Prozent der Männer und neun Prozent der Frauen waren abwechselnd auch teilweise im Homeoffice und jeweils vier Prozent nur oder weitestgehend im Homeoffice tätig. In der Krise im April 2020 waren die Anteile derjenigen, die nur oder weitgehend im Betrieb bzw. der Dienststelle arbeiteten, auf 55 Prozent der Frauen und 51 Prozent der Männer gesunken. Dagegen waren nunmehr 21 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen abwechselnd in der Betriebsstätte und im Homeoffice tätig. Rund vier Prozent arbeiteten weiterhin ausschließlich zu Hause (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020, S. 4).

Das Homeoffice-Barometer der **gfs.bern AG** kam zu dem Ergebnis, dass Ende April 2020 von den Erwerbspersonen, die sich im Homeoffice befanden, 60 Prozent nur im Homeoffice arbeiteten, 13 Prozent überwiegend zu Hause und gelegentlich im Büro tätig waren sowie 27 Prozent überwiegend im Büro und nur gelegentlich im Homeoffice arbeiteten (vgl. gfs.bern 2020).

Das **Bayerische Forschungsinstitut für digitale Transformation (bidt)** kam in seiner Erwerbstätigenbefragung Ende März 2020 auf 39 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten, die

überwiegend (an der Mehrzahl der Tage in der Woche) zu Hause tätig waren, und 43 Prozent, welche teilweise im Homeoffice arbeiteten (vgl. Stürz 2020).

Knapp 70 Prozent der vom **Fraunhofer-IAO** im Mai 2020 befragten Betriebe gaben an, dass ihre im Büro tätigen Beschäftigten in der Corona-Pandemie weitgehend vollständig bzw. größtenteils im Homeoffice arbeiteten. Etwas mehr als 21 Prozent nannten eine ungefähr hälftige Aufteilung. Die Entscheidung, wer zu welchem Zeitpunkt wo arbeitet, wurde dabei zumeist dezentral auf Abteilungs- und Teamebene oder in Absprache der Führungskräfte mit ihren Beschäftigten getroffen. Hauptthemnisse für ein Arbeiten im Homeoffice waren laut Angaben der befragten Leitungen eine hierzu fehlende Betriebsvereinbarung mit knapp 58 Prozent der Nennungen sowie betriebsnotwendige Arbeiten vor Ort mit annähernd 51 Prozent (Mehrfachnennungen möglich). Ebenfalls eine wesentliche Rolle spielten in 28 Prozent der Betriebe fehlende technische Voraussetzungen für die Arbeit daheim, aber auch mit 30 Prozent der Nennungen Vorbehalte von Führungskräften und der Geschäftsführung (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 6 f).

Fünf Prozent der befragten Unternehmensvertreter:innen gaben an, dass es „häufig“ zu Spannungen innerhalb der Belegschaft gekommen sei „durch die unterschiedlichen Möglichkeiten, Homeoffice zu machen oder nicht“. In 20 Prozent der Fälle kam dies „selten“ vor. 19 Prozent äußerten sich hierzu nicht (vgl. ebd., 20, S. 15).

Statements

- „Es gibt Ungleichbehandlungen. Die führen zu Unmut und Ärgernissen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Es kam die Forderung von anderen Mitarbeitern, die Homeoffice auch gerne hätten, aber nicht durften. Hier wurden die Auswahlkriterien bemängelt.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Es gab eine Zweiteilung der Belegschaft: Die einen konnten ins Homeoffice, die anderen nicht. Das hat dazu geführt, dass sich die einen benachteiligt gefühlt haben, während die, die von zu Hause arbeiten konnten, als die ‚Glücklichen‘ angesehen wurden.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)

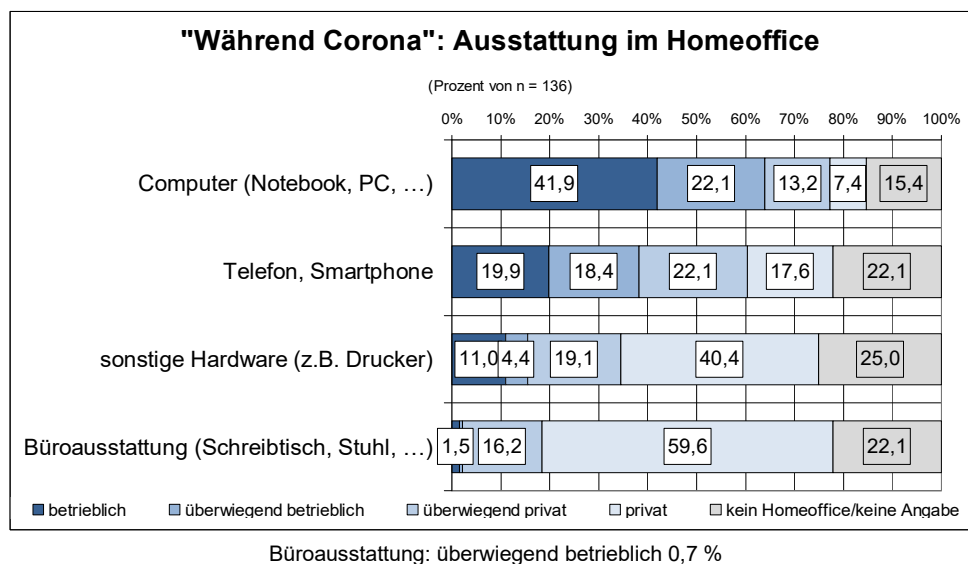
8.3 Ausstattung

Nach Angaben der von BEST befragten Interessenvertretungen bestand die Computer-Ausstattung im Homeoffice während der Pandemie mit 64,0 Prozent deutlich überwiegend aus betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Bei Mobiltelefonen lag der betriebliche bzw. dienstliche Anteil schon erheblich geringer bei rund 38 Prozent sowie bei sonstiger Hardware (z. B. Drucker, externe Tastaturen, Bildschirme) bei etwas über 15 Prozent.

Abbildung 15 zeigt darüber hinaus, dass dagegen die über die technische Ausstattung hinaus zu Hause (gegebenenfalls) genutzte Büroausstattung (z. B. Schreibtisch, Bürostuhl) nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen weit überwiegend privater Herkunft war. Lediglich etwas über zwei Prozent wurden als (zumindest überwiegend) vom Arbeitgeber

bzw. Dienstherren zur Verfügung gestellt bezeichnet. Zwischen 15 und 25 Prozent der Interessenvertretungen machten zu diesem Thema keine Angaben.⁸

Abbildung 15: Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)



Die Produktionsbetriebe konnten zu 75,0 Prozent ihren Beschäftigten weitestgehend betriebliche Computer mit ins Homeoffice geben. Dagegen galt dies nur für 38,9 Prozent der Dienststellen und für 28,6 Prozent der privaten Dienstleistungsbetriebe. In 13,9 Prozent der Verwaltungen war das Personal vollständig oder nahezu vollständig auf die Nutzung privater Geräte angewiesen. Allerdings war auch der Anteil der Homeoffice-Beschäftigten im öffentlichen Dienst erheblich höher als im Produktions- und im privaten Dienstleistungsbereich.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei mobilen Telefonen: In den beteiligten Produktionsbetrieben stellten laut Betriebsrat 32,4 Prozent der Arbeitgeber allen oder fast allen Homeoffice-Beschäftigten mobile Geräte zur Verfügung. Im öffentlichen Dienst lag der Anteil lediglich bei 8,8 Prozent. In 41,2 Prozent der Dienststellen waren die zu Hause Arbeitenden ausschließlich oder fast ausschließlich auf private Mobiltelefone angewiesen.⁹

Statements

- „Bei uns fällt das Thema Homeoffice zusammen mit der Möglichkeit der Nutzung von privaten Endgeräten. Die ist bis zum 30. Juni befristet. Danach ist die Infrastruktur nur noch für einzelne Personen vorhanden.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Hardware-Ausstattung und Kommunikationstechnik haben noch Potenzial nach oben.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Den Beschäftigten wurden kurzfristig Zugriffe auf das Firmennetzwerk freigeschaltet. Nur ein geringer Teil hatte Endgeräte des Arbeitgebers. Das waren Beschäftigte, die bereits vorher auf-

⁸ Vgl. auch im Anhang Tabelle 17.

⁹ Vgl. näher im Anhang Tabelle 18.

grund ihrer Tätigkeit mit diesen Geräten ausgestattet worden waren. Die meisten mussten aber ihre privaten Geräte nutzen. Trotzdem wurde das Homeoffice von den Beschäftigten dankend angenommen. Sie waren froh, überhaupt mobil arbeiten zu können.“ (Interessenvertretung, Interview 3)

- *„Mit einem privaten Laptop hat kein Beschäftigter Zugriff auf die Netzwerke. Deshalb ist die Arbeit mit privaten Laptops ausgeschlossen. Zwar mag der eine oder andere zu Hause auch mit privaten Mitteln gearbeitet haben, aber er hatte dann keinen Zugriff auf die Daten.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Den Beschäftigten im Homeoffice wurde ein Laptop gestellt. Wir haben die Regelung, dass nur mit firmeneigenen Endgeräten gearbeitet werden darf.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*

Der Anteil der im Homeoffice genutzten privaten Notebooks war in kleineren Einrichtungen im Durchschnitt etwas größer als in den größeren Betrieben und Dienststellen. In letzteren stellte laut Auskunft der Interessenvertretung in deutlich höherem Maße der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die Computerausstattung. Dies betraf in ähnlicher Weise die Ausstattung mit mobilen Telefonen und ebenfalls in der Tendenz die sonstige Hardware (Drucker, externer Bildschirm, ...), wobei bei diesen Geräten in allen Betrieben und Dienststellen weitgehend die Nutzung privater Geräte überwog. Noch stärker galt dies für die sonstige Büroausstattung: Schreibtisch und Bürostuhl standen – wenn überhaupt vorhanden – bereits privat zur Verfügung und wurden für das Homeoffice genutzt. Nur in den seltensten Fällen war hier aus Sicht der Interessenvertretung – unabhängig vom Wirtschaftszweig und der Betriebs- bzw. Dienststellengröße – eine Ausstattung durch den Betrieb bzw. die Dienststelle gegeben.

Statements

- *„Es gab Arbeitgeber, die sofort begannen, Laptops etc. zu verteilen. Es gab aber auch Arbeitgeber, die den anderen Weg gingen, also den Beschäftigten Zugänge zu den Firmennetzwerken mit Hilfe von Software etc. ermöglicht haben, so dass diese mit ihren privaten Endgeräten arbeiten konnten. Da spielte es keine Rolle, ob es hierzu Vereinbarungen gab oder nicht. Der Druck der Beschäftigten, von zu Hause aus zu arbeiten, war sehr groß.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*
- *„Zuerst wurden die Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt, die sowieso schon ein Laptop hatten. Seitens des Arbeitgebers wurden dann auf die Schnelle noch 75 weitere Geräte beschafft, so dass die anderen Abteilungen auch ihre Mitarbeiter ins Homeoffice schicken konnten. Die Verteilung erfolgte dort eigenverantwortlich durch die Vorgesetzten, ohne Einbeziehung der Betriebsräte. (...) Und für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, für die keine Laptops mehr zur Verfügung standen, wurden die PC im Büro abgebaut und zu Hause wieder aufgebaut.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*
- *„Das war ein Kraftakt für alle in der IT. Zudem mussten beispielsweise Zyklen bei der Änderung von Passwörtern und Updates verändert werden, Lizenzen erworben werden, um genügend Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen. Das Thema Erreichbarkeit war auch ein Knackpunkt, da nicht gewollt war – vor allem von den Mitarbeitern –, dass die Beschäftigten ihre privaten Geräte nutzen. Dies wurde dann auch im Rahmen der verfügbaren Lizenzen mit einer entsprechenden Software gelöst.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*
- *„Die Online-Möglichkeiten hinsichtlich Konferenzen mit Skype und Zoom haben sich erst langsam entwickelt.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*

- „Die Internetverbindung im Homeoffice stieß oft an Grenzen, zumal auch andere Familienmitglieder ‚online‘ unterwegs waren.“ (Interessenvertretung, Umfrage)

Eine Erwerbstätigenbefragung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **ESET Deutschland GmbH** erbrachte Anfang April 2020, dass nur knapp jede:r Dritte für die Arbeit in den heimischen vier Wänden eine volle technische Ausstattung und IT-Richtlinien vom Arbeitgeber erhalten hatte. 14 Prozent nutzten für berufliche Zwecke ausschließlich ihre privaten Geräte (vgl. YouGov 2020b).

Laut der Erhebung der **gfs.bern AG** Ende April 2020 bewerteten 21 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten die technischen Voraussetzungen für ihre Tätigkeit zu Hause als mangelhaft. Neun Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Arbeitgeber die Kosten der Homeoffice-Ausstattung „vollständig“ übernommen habe. Für 14 Prozent wurden die Kosten für Computer, Internet und Telefonie übernommen, 24 Prozent nannten eine Teilübernahme der Technikkosten. 45 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten erhielten keine Kostenübernahme (vgl. gfs.bern 2020)

Laut der **IAO-Unternehmensbefragung** waren mobile Endgeräte, die Möglichkeit der Sprach- bzw. Videoverbindung und die Unterstützung digitaler Team- und Konferenzanwendungen zu Beginn der coronabedingten Homeoffice-Phase bereits weit verbreitet und ermöglichten die kurzfristige Machbarkeit. Bereits gut war auch die Ausstattung mit Kommunikations-Software (E-Mail, Chat, Fernzugriffe via VPN, also gesicherte Zugriffe auf das lokale Netz des Betriebes) mit einer Verfügbarkeit in annähernd neun von zehn Betriebsstätten. Jedoch zeigte sich ebenfalls, dass Ausstattungskomponenten eines ergonomisch gut gestalteten heimischen Arbeitsplatzes, wie Schreibtisch, Bürostuhl und ein zweiter, größerer Bildschirm, nicht zur Standardausstattung gehörten. Zum Teil wurden sie beigesteuert, zumeist fehlten sie aber. Mehr als 35 Prozent der Befragten gaben an, dass ein Schreibtischstuhl „noch fehlt, aber wichtig wäre“. 25 Prozent nannten dies im Hinblick auf einen Schreibtisch und 22 Prozent bezüglich des zweiten Bildschirms. Allerdings stufte auch ein erheblicher Anteil der Unternehmensvertreter:innen das Mobiliar nicht als wichtig ein. Beim Schreibtisch waren dies annähernd 58 Prozent (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 8).

Die für das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** durchgeführte **forsa-Umfrage** kam zu dem Ergebnis, dass 62 Prozent der während der Corona-Krise im Homeoffice Beschäftigten keinen gut dafür geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung hatten. Frauen verfügten dabei mit 57 Prozent deutlich seltener über einen solchen als Männer mit 65 Prozent. 28 Prozent meinten, dass das Fehlen eines gut geeigneten Arbeitsplatzes ihre Arbeit im Homeoffice nicht beeinträchtigt habe. 54 Prozent gaben an, dass ihre Arbeit etwas beeinträchtigt worden sei. Etwa jede:r fünfte Betroffene nannte eine starke oder sehr starke Beeinträchtigung (vgl. Bonin 2020, S. 110).

8.4 Umsetzung

Das in der ersten Phase der Corona-Pandemie im März/April 2020 zumeist sehr kurzfristig angesetzte Arbeiten im Homeoffice und die dann oft monatelang und weitgehend zu Hause durchgeführte Tätigkeit funktionierten aus Sicht der meisten Interessenvertretungen weitgehend ohne oder mit allenfalls geringen Problemen.

Eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgte in der Regel nicht oder in der Form der Selbstaufschreibung. Dies war für 48,5 Prozent der Befragten unproblematisch und für 21,3 Prozent kaum problematisch. Ebenfalls wurden keine oder nur geringfügige Probleme im Hinblick auf die Ergebnisse der Homeoffice-Tätigkeit genannt. 33,8 Prozent sahen keine Probleme im Zusammenhang mit der Produktivität. Für 40,4 Prozent war dieses Thema „kaum problematisch“.

Statements

- *„Es hatte jeder eine Excel-Datei als Zeiterfassungsblatt und trug dort ‚Kommen‘ und ‚Gehen‘ ein.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*
- *„Es gab weder eine schriftliche noch eine elektronische Zeiterfassung. Alles basierte auf Vertrauensarbeitszeit und wurde demnach auch nicht kontrolliert.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„Ich gehe davon aus, dass die Leute genauso gearbeitet haben, wie in den Zeiten, in denen sie hier waren. Und dass spätestens zum Ende der Gleitzeit, um 18 Uhr, die Arbeit auch eingestellt wurde.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„In der Regel fand keine Arbeitszeiterfassung statt. In vielen Betrieben der IT-Branche gibt es keine Betriebsräte, die darauf achten würden. Meiner Erfahrung nach arbeiten die Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit. Ich glaube, dass Untersuchungen, die plus 25 Prozent an Arbeitszeit durch die Vertrauensarbeitszeit ausweisen, durchaus richtig sind.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Es gab Bereiche, da haben Vorgesetzte ihre Mitarbeiter sehr stark mit Arbeit ausgelastet, teilweise sogar überlastet. Andere haben der Sache vertraut nach dem Motto ‚Solange der Laden läuft, ist alles gut‘. Grundsätzlich gab es aber keine Diskussionen, dass Mitarbeiter ihre Arbeit nicht gemacht haben.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„Wer sich ‚verkrümelt‘, der tut es sowohl im Büro als auch zu Hause. Das macht keinen Unterschied.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Es gab keine Fälle, in denen hinterfragt wurde, wie jemand seine Arbeit zu Hause erledigt hat. Es gab zwar im Vorfeld eine kurze Dissonanz, nach dem Motto: ‚Wenn ihr jetzt zu Hause seid, heißt es nicht, dass ihr automatisch mehr Freizeit habt, sondern ihr müsst innerhalb der Kommunikationszeiten arbeiten.‘ Das ist aber so nicht weiterverfolgt worden.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Die Kontrolle der Arbeitsergebnisse im Homeoffice fand rein ergebnisorientiert statt.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)*
- *„Das Corona-Homeoffice ergab überwiegend positive Eindrücke beim Dienstherrn. Auch die Arbeitsergebnisse waren durchaus gut.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Das Vorurteil von mancher Führungskraft wurde gebrochen durch den motivierten Einsatz der Mitarbeiter und die gute Performance beim Arbeitsergebnis.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Man hat gesehen, dass die Arbeitsergebnisse genauso gut oder genauso schlecht waren wie in der Präsenzarbeit.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*

Die Erhebung des **ifo Instituts** im Juli 2020 kam zu dem Ergebnis, dass der Wechsel von der Anwesenheitsarbeit zum Arbeiten im Homeoffice aus Sicht der meisten befragten Unter-

nehmensvertreter:innen nur zu geringen Problemen geführt hat. 16 Prozent gaben an, dass Probleme auftraten, während 84 Prozent keine Schwierigkeiten wahrgenommen haben. Diese Einschätzung war über alle Betriebsgrößen und Branchen hinweg ähnlich. Bei Schwierigkeiten wurde vor allem von Problemen technischer Art (72 %) und organisatorischer Art (67 %) berichtet. Bei ersteren waren in erster Linie mangelnde technische Voraussetzungen (55 %) und fehlende Netzbandbreite (40 %) relevant. Bei der Organisation wurden eine erschwerte Kommunikation zwischen den Beschäftigten (54 %) und die mangelnde Abstimmung (40 %) als zentrale Punkte genannt. Mehr als die Hälfte der Befragten gab auch mitarbeiterbezogene Schwierigkeiten an (57 %). Insbesondere die erschwerte Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Kinderbetreuung (40 %) waren problematisch. Hingegen spielten mangelnde Motivation (19 %) oder mangelnde IT-Kenntnisse der Belegschaft (18 %) in der Mehrheit der Betriebe keine wichtige Rolle. 59 Prozent der Befragten nannten eine Verschlechterung in Bezug auf die Zusammenarbeit verglichen mit der Präsenzarbeit. Die Auswirkung von Homeoffice auf die Qualität der Arbeitsergebnisse war laut ifo Institut neutral: Anteile von Verschlechterung (23 %) und Verbesserung (24 %) waren hier ausgewogen (Demmelhuber 2020, S. 2 f.).

Auch die **forsa-Umfrage** im Auftrag der **DAK Gesundheit** erbrachte, dass die Produktivität im Homeoffice insgesamt wenig gelitten hat: Die Aussage „Meine Arbeit kann ich im Homeoffice genauso gut erledigen wie am normalen Arbeitsplatz“ bezeichneten 44,3 Prozent der Befragten als genau zutreffend. 37,6 Prozent gaben an, dass dies eher zutrifft, und 18,1 Prozent, dass das Statement (eher) nicht zutrifft. Die Ergebnisse für die Aussage „Meine Arbeit im Homeoffice ist produktiver als am normalen Arbeitsplatz“ lauteten: „trifft genau zu“ 23,0 Prozent, „trifft eher zu“ 35,7 Prozent und „trifft (eher) nicht zu“ 41,3 Prozent. Vor allem Beschäftigte, die erstmalig regelmäßig im Homeoffice tätig waren, zeigten eine überwiegend hohe Arbeitszufriedenheit und berichteten von einer guten Produktivität. 59 Prozent arbeiteten im Homeoffice nach eigenen Angaben (eher) produktiver als am normalen Arbeitsplatz (vgl. DAK 2020, S. 2).

Laut der **forsa-Erhebung** im Auftrag des **Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** stimmten 64 Prozent der Befragten der Aussage zu, im Homeoffice mehr arbeiten zu können als im Büro. 48 Prozent vertraten die Ansicht, dass ihnen zu Hause die Arbeit besser gelinge als im Betrieb bzw. in der Dienststelle. Dass sie stärker abgelenkt seien, berichteten 27 Prozent (vgl. Bonin 2020, S. 116 f.).

Eine Befragung des **ifo Instituts für Wirtschaftsforschung** an der Universität München im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen von knapp 1.100 Unternehmensvertreter:innen kam dagegen im Oktober 2020 zu dem Ergebnis, dass 27 Prozent der Befragten eine geringere Arbeitnehmerproduktivität durch das Homeoffice verzeichneten. Dagegen bemerkten lediglich 5,7 Prozent eine Steigerung. 30,4 Prozent sahen eine gleichbleibende Produktivität (vgl. Stiftung Familienunternehmen 2020).

Laut der Erwerbstätigenumfrage „Gesundes Homeoffice“ der **mhplus-Krankenkasse** und der **SDK Süddeutsche Krankenversicherung** Mitte April 2020 gaben 41 Prozent der Befragten an, Routineaufgaben im Homeoffice gleich gut wie im Büro erledigt zu haben, während organisatorische Aufgaben (61 %) und Führungsaufgaben (50 %) weniger gut, dafür

aber kreative Arbeiten (57 %) und planerische Arbeiten (42 %) besser zu Hause umgesetzt werden konnten. 65 Prozent arbeiteten lieber zu Hause als im Büro. 60 Prozent empfanden den Arbeitsdruck als geringer. Für 42 Prozent war dagegen die Arbeit im Homeoffice anstrengender. Ein häufiges Problem war der Kühlschrank „in Reichweite“: 45 Prozent der Befragten ohne Kinder im Haushalt räumten ein, im Homeoffice „mehr zwischendurch“ gegessen zu haben, und 31 Prozent, dass ihre Ernährung „ungesünder“ als vor der Homeoffice-Zeit gewesen sei. Waren Kinder im Haushalt, so lag das Ergebnis bei 65 Prozent bzw. 40 Prozent (vgl. mhplus/SDK 2020).

In der **IAO-Unternehmensbefragung** stimmten der Aussage, dass Führungskräfte durch die Erfahrungen in der Pandemiezeit Vorbehalte gegen das Homeoffice abgebaut haben, 47 Prozent „voll“ zu und für 17 Prozent traf dies „eher“ zu. Lediglich 2,4 Prozent gaben an, dass es durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice „häufig“ zu Konflikten zwischen Beschäftigten und Führungskräften gekommen sei. Für rund 28 Prozent war dies „selten“ der Fall. Auch eine Überforderung der Führungskräfte durch die Corona-Krise wurde von nur zwölf Prozent der Befragten als „häufig der Fall“ bewertet, 40 Prozent stellten fest, dass dies „selten“ vorgekommen sei. Allerdings bestätigte ein hoher Anteil der Betriebe, dass ein Schulungsdefizit in Bezug auf „Führung auf Distanz“ bestanden habe: Für 40 Prozent war dies „häufig“ der Fall, für 31 Prozent „selten“ (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 12).

Zwei Drittel der von BEST befragten Interessenvertretungen bewerteten die körperliche Belastung durch das Homeoffice (z. B. durch mangelhafte Ergonomie) als unproblematisch (28,7 %) oder kaum problematisch (37,5 %). Jede achte Arbeitnehmervvertretung sah hier nennenswerte Probleme. Für ein Fünftel der Befragten traf dies zu im Zusammenhang mit Mehrarbeit und Überstunden. Ähnlich viele sahen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als problematisch an. Oft wurde in diesem Zusammenhang das Problem der Kinderbetreuung genannt. Zum einen war es das Homeoffice, das überhaupt die Chance bot, diese Betreuung bei geschlossenen Schulen und Kindertagesstätten zu Hause leisten zu können. Zum anderen wurde aber häufig die Vermischung des Arbeitens zu Hause und der Betreuungsanforderungen als wesentlicher Belastungsfaktor angeführt.

Statements

- „Mehrarbeit ist bei uns nicht aufgeschlagen.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Durch Homeoffice bekamen die Mitarbeiter sowohl ihre tägliche Arbeit als auch die Kinderbetreuung geregelt.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Homeoffice in der Pandemie war schwierig, da es nicht richtig vorbereitet war. Zusätzlich gab es Kinderbetreuung und sonstige Beschränkungen. Es gab keine klaren Abstimmungen zu Arbeitszeiten. Auch der Datenschutz war schwierig.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Naturgemäß können verschiedene Dinge nicht oder nur umständlich aus dem Homeoffice heraus bearbeitet werden. Weitere Probleme entstanden durch die gleichzeitige Kinderbetreuung zu Hause und das parallel stattfindende Homeschooling. Außerdem wurden häufiger die fehlenden sozialen Kontakte zu Arbeitskollegen bei längerem Homeoffice zum Problem.“ (Interessenvertretung, Umfrage)

- *„Die größte Herausforderung war, Familie und Beruf zu vereinbaren. Besonders problematisch war die Betreuung der Kinder, aufgrund des Kontaktverbots ohne die Möglichkeit, die gewohnten Hilfen (Oma, Opa, Tanten) nutzen zu können.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Manche sprachen von Entlastung, weil sie die Fahrt gespart haben. Einige sagten, es sei entspannter, da kein Kollege plötzlich ins Büro kommt. Andere spürten, dass ihnen ein Vertrauen entgegengebracht wurde, was nicht enttäuscht werden darf, so dass sie sich selbst unter Druck gesetzt haben. Aber generell hat das Arbeiten im Homeoffice als solches nicht zu einer psychischen Belastung geführt. Das waren eher die familiären Situationen, zum Beispiel die Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Physische Belastung ist bei uns nicht aufgeschlagen, das Thema psychische Belastung schon eher. Dies ergab sich aus der Doppelrolle mit Kinderbetreuung und gleichzeitigem Arbeiten. Es gab deshalb auch Beschäftigte mit Kindern, die froh waren, wenn sie ins Büro kommen und dort ihre Arbeit verrichten konnten.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*
- *„Meines Erachtens war die größte Belastung in dieser Zeit nicht das mobile Arbeiten, sondern die Doppelrolle, sowohl die Arbeitsergebnisse als auch die Kinderbetreuung sicherzustellen.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*
- *„Die psychische Belastung im Homeoffice erhöhte sich während des Lockdowns. Neben der Angst vor der Pandemie an sich nahmen die Belastungen durch die eigenständige Einrichtung der Arbeit von zu Hause aus zu, durch die Anforderungen von Kinderbetreuung und Homeschooling und durch Pflegebedürftigkeiten.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)*

Insgesamt sahen 28,7 Prozent der Interessenvertretungen die psychische Belastung des Homeoffice in der Corona-Pandemie als problematisch an. Hierbei wurde diese Belastung in der Regel nicht der eigentlichen Arbeit im Homeoffice zugeschrieben, sondern dem Zusammenwirken aus allgemeinen Ängsten und der Verunsicherung in der Corona-Krise, der Sorge um die Zukunft (z. B. die Angst vor Jobverlust), den Kontaktbeschränkungen, der Kinderbetreuung und den Anforderungen des Arbeitens zu Hause.

Laut der **forsa-Erhebung** für das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** hatte ein gutes Viertel der Beschäftigten, die während der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, zusätzlich noch eines oder mehrere Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. Rund 23 Prozent der Männer und 25 Prozent der Frauen leisteten neben der Arbeit im Homeoffice Kinderbetreuung; sechs Prozent der Frauen, aber nur ein Prozent der Männer betreuten pflegebedürftige Angehörige (vgl. Bonin 2020, S. 109).

Das **WSI** berichtete, dass im Homeoffice die Hauptlast der Kinderbetreuung zu 54 Prozent bei den Frauen, aber nur zu zwölf Prozent bei den Männern lag. In 34 Prozent der Fälle bewältigten die Eltern die Betreuung der Kinder zu gleichen Teilen (vgl. Kohlrausch/Zucco 2020, S. 6). 39 Prozent der kinderlosen Befragten empfanden die Situation im Homeoffice während der Corona-Pandemie als belastend. Dagegen schätzten Eltern dies zu 48 Prozent so ein und Alleinerziehende zu 52 Prozent, jeweils mit einem Kind bzw. Kindern bis 14 Jahre (vgl. Böckler-Impuls 2020c, S. 4).

Viele der Homeoffice-Beschäftigten hatten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten zu tun, machten seltener Pause und arbeiteten insgesamt mehr. Vier von zehn Befragten bezeichneten die Homeoffice-Tätigkeit während der Pandemie als psychisch belastend. Gut jede:r zweite

fühlte sich gestresst und müde. Diese Tendenz nahm im Laufe der Homeoffice-Zeit zu. Gut jede:r dritte gab an, dass die Motivation mit Fortdauer des Arbeitens zu Hause nachgelassen habe. Fast 60 Prozent der Befragten mit Kindern fühlten sich aufgrund der Doppelbelastung aus Kinderbetreuung und Arbeitsaufgaben stark gestresst. Mütter waren hiervon stärker betroffen als Väter: Jede zweite berufstätige Mutter gab an, dass aufgrund der Doppelbelastung Arbeitsaufgaben liegenblieben. Von den Vätern nannten dies rund 40 Prozent (vgl. ebd.).

Vier von zehn der von BEST befragten Interessenvertretungen nannten die Entgrenzung bzw. Vermischung von Arbeit und Privatem als Problem. 39 Prozent bewerteten die häufig für das Arbeiten zu Hause mangelhafte räumliche Situation sowie die unzureichende Ausstattung mit geeigneten Büromöbeln und sonstigen Arbeitsmitteln als problematisch.

Eine Umfrage des **Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT)** im April 2020 bei Erwerbspersonen mit Homeoffice-Tätigkeit erbrachte, dass mehr als 80 Prozent der Befragten mit der Tätigkeit zu Hause zufrieden waren, obwohl der Austausch und die Verbundenheit im Team als eher schlecht bewertet wurden. Befanden sich Kinder unter zwölf Jahren im Haushalt, war ein Viertel der Homeoffice-Beschäftigten unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Im Gegensatz dazu gaben dies nur 15 Prozent der Personen ohne Kinder an. Waren Kinder unter zwölf Jahren im Haushalt, empfanden ebenfalls 37 Prozent ihre Produktivität als geringer. Dagegen war dies bei nur 23 Prozent ohne Kinder der Fall. Drei Viertel der Befragten sahen es als kritisch an, dass im Homeoffice wenig direkter Kontakt zu den Kolleg:innen bestand. 48 Prozent vermissten die Möglichkeit, sich kurzfristig im Team und mit Vorgesetzten zu besprechen (vgl. FIT 2020).

Die Umfrage der **gfs.bern AG** erbrachte, dass für 64 Prozent der Befragten Homeoffice das Gefühl des Alleinseins beförderte und für 61 Prozent die Kommunikation mit Mitarbeitenden litt. 46 Prozent nannten eine erschwerte Abstimmung im Team. 41 Prozent hatten Schwierigkeiten, Arbeitsaufgaben und Kinderbetreuung zu vereinbaren (vgl. gfs.bern 2020).

Die **forsa-Umfrage** für das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** zeigte ähnliche Ergebnisse: 60 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten stimmten im Juli/August 2020 der Aussage zu, dass sich der Kontakt zu den Kolleg:innen verschlechtert habe. 76 Prozent gaben an, dass sie den Kontakt vermissen (vgl. Bonin 2020, S. 117).

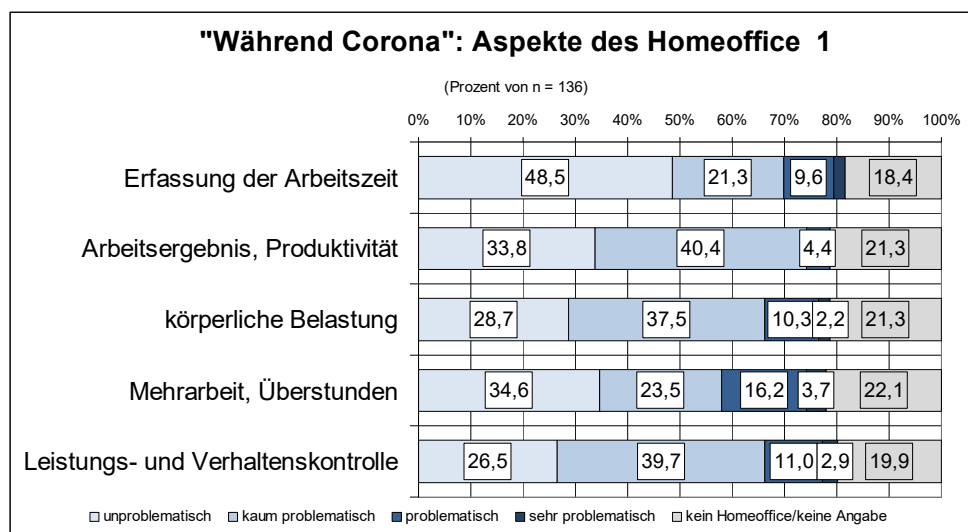
Statements

- „Die Erfahrung hat gezeigt, dass es wichtig ist, den persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und zu seinem Team aufrechtzuerhalten. Vereinsamung, fehlende Informationen, Motivation sind hier die Gründe.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Die Erfahrung, dass untereinander kaum bis keine Kommunikation stattfindet, haben wir eigentlich nicht gemacht. So wie die Beschäftigten ihre Besprechungen mit den Vorgesetzten über Online-Tools abhielten, so haben sie dies auch untereinander getan.“ (Interessenvertretung, Interview 3)
- „Der Austausch mit anderen Gruppen/Abteilungen hat gar nicht funktioniert. Das große Manko war, wie man miteinander umgeht im Homeoffice.“ (Interessenvertretung, Interview 5)

- „Es findet eine ‚Vereinzelung‘ statt je nachdem, was ich für ein Typ bin. Wir kennen alle das ‚Arbeitsstier‘, welches sich im Sozialverhalten innerhalb eines Büros dadurch auszeichnet, nur das Nötigste zu reden. Dieser Typus ist jetzt derjenige, der seit drei Monaten keine Arbeitskollegen mehr gesehen bzw. mit ihnen kommuniziert hat.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)
- „Die Kommunikation hat sich verändert. (...) Bei Online-Meetings geht man harscher miteinander um als face to face in einer Gruppe, die zusammensitzt. (...) Leute, die sowieso schon introvertiert sind, ziehen sich noch mehr zurück. Sie werden noch mehr durch die Videokonferenztechnologie abgehängt.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)
- „Die Kommunikation hat sich verdichtet. Das wirkte sich auf die psychische Belastungsgrenze jedes Einzelnen unterschiedlich aus. Besonders die fehlenden Qualifikationen und auch die fehlenden Unterweisungen im Umgang mit der kurzfristig zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung trugen dazu bei.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)

Die folgenden Abbildungen 16 bis 18 geben in einer Ranking-Übersicht die Einschätzung der in der BEST-Erhebung abgefragten Problemfelder wieder. Jeweils rund ein Fünftel der Befragten machte zur Einschätzung der Homeoffice-Praxis keine Angaben mangels Durchführung von Homeoffice oder aus anderen, nicht näher erfassten Gründen.¹⁰

Abbildung 16: Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 1



Erfassung der Arbeitszeit: sehr problematisch 2,2 %,
 Arbeitsergebnis, Produktivität: sehr problematisch 0,0 %

¹⁰ Vgl. auch im Anhang Tabelle 19.

Abbildung 17: Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 2

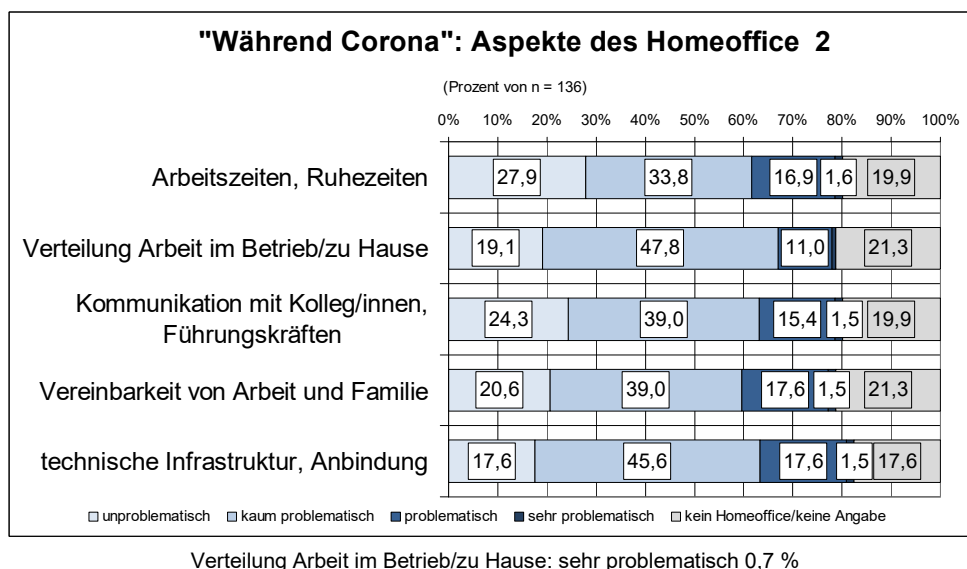
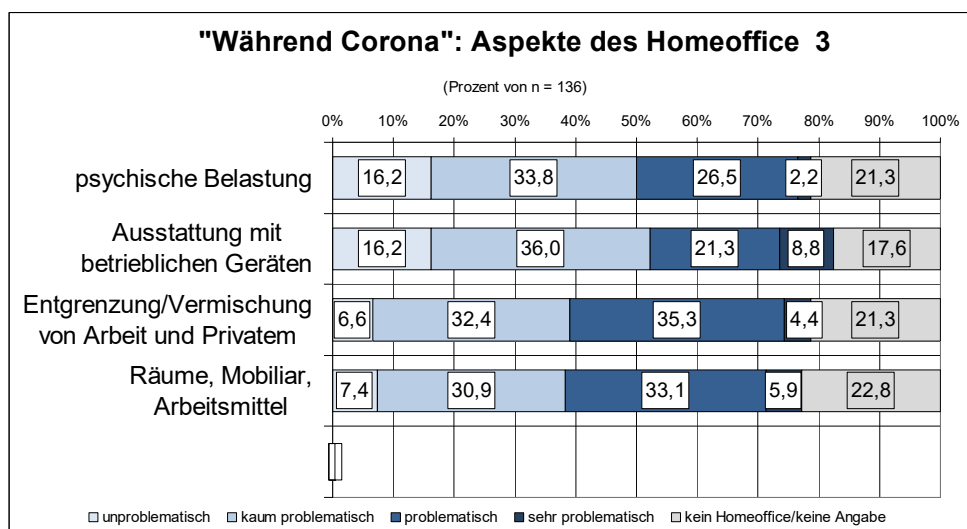


Abbildung 18: Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 3



Zwischen den Wirtschaftszweigen waren deutliche Unterschiede kaum zu erkennen. Für einen signifikant größeren Teil als in der Privatwirtschaft war für die Personalräte die (fehlende) Ausstattung mit dienstlichen Computern ein Problem (problematisch 26,5 %, sehr problematisch 17,6 %), da diese nur in relativ geringem Umfang vorhanden war. Als ebenfalls im Schnitt erheblich problematischer wurde von den Personalräten die technische Infrastruktur und Anbindung der Homeoffice-Beschäftigten an die Dienststelle gesehen (öffentlicher Dienst 32,4 %, private Dienstleistung 20,0 %, Produktion 18,6 %).

Die Betriebs- bzw. Dienststellengröße stand ebenfalls größtenteils nicht in einem Zusammenhang mit der Einschätzung seitens der Interessenvertretungen. In der Tendenz wurden einige Merkmale (Arbeitszeit, Erfassung der Arbeitszeit, Mehrarbeit/Überstunden, Kommuni-

kation mit Kolleg:innen und Vorgesetzten, körperliche und psychische Belastung) von Arbeitnehmervertretungen in Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten häufiger als „unproblematisch“ bewertet, als dies in größeren Betrieben und Dienststellen der Fall war. Lediglich die mangelnde Verfügbarkeit von gestellten Computern und mobilen Telefonen für das Homeoffice wurde aufgrund der weitgehend fehlenden betrieblichen bzw. dienstlichen Ausstattung in kleineren Betrieben und Dienststellen von der Interessenvertretung in der Tendenz stärker problematisiert als in größeren Einrichtungen.

Statements

- „Viele klagen über die starke psychische und physische Belastung wegen der großen Anzahl an Telefonkonferenzen und dem extrem vielen Sitzen vor den kleinen Laptops.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Beschäftigte sagen, dass es schon ein Problem ist, wenn es kein eigenes Arbeitszimmer gibt und wenn die Arbeit immer präsent ist. Der Laptop steht auf dem Wohnzimmertisch. Durch den Remote-Zugang werden dann abends doch noch einmal die Mails gecheckt, was vorher nicht gemacht wurde. (...) Die Entgrenzung passiert sehr schnell und dieses Umschalten im Kopf – ‚jetzt ist Feierabend‘ – findet nicht mehr statt. Es gibt jedoch auch positive Fälle, in denen Menschen sagen ‚Zu Hause arbeiten ist praktisch‘, da sie um 16:30 Uhr fertig wurden und bereits für den Sport umgezogen waren oder Ähnliches. Oder die Arbeit wird weitergeführt, wenn es gerade passt. Man geht zu Hause eher mal eine Stunde raus, als man das im Büro tut. Dennoch überwog die Zahl der negativen Rückmeldungen.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)

In der **IAO-Befragung** gaben die Unternehmensvertreter:innen an, dass in 15 Prozent der Betriebe die „meisten“ Homeoffice-Beschäftigten und in 51 Prozent „wenige“ Beschäftigte zu unüblichen Tageszeiten arbeiteten. Vermehrtes Arbeiten an Wochenenden bestätigten vier Prozent der Befragten für die „meisten“ Beschäftigten und 26 Prozent für „wenige“ Arbeitnehmer:innen. Die Zunahme von Überstunden bei den „meisten“ Beschäftigten gaben über sieben Prozent der Betriebe an. Bei 24 Prozent galt dies für „wenige“ Homeoffice-Beschäftigte. In 13 Prozent der Fälle wurden laut den Befragten weniger Überstunden gemacht als „normalerweise“ (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 13). Laut den Unternehmensleitungen ergaben sich im Homeoffice in vier Prozent der Betriebe „häufig“ gesundheitliche Probleme bei den Beschäftigten aufgrund von „Überlastung und/oder Entgrenzung“. In 23 Prozent war dies „selten“ der Fall. 28 Prozent gaben hierzu keine Auskunft (vgl. ebd., S. 15).

Statements

- „Das Thema ‚Entgrenzung‘ war bei uns kein großes Thema. Die Beschäftigten waren froh, das Privileg zu haben, überhaupt zu Hause arbeiten zu können.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Viele haben gemerkt, dass sich Homeschooling und Homeoffice beißen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur bedingt klappt. (...) Ein ungestörtes Arbeiten ist nur eingeschränkt möglich. Und ohne Zeiterfassung gibt es ein Ansteigen von Druck, Stress, Belastung und natürlich von Mehrarbeit. Über das Einhalten von Ruhepausen müssen wir dann gar nicht erst reden.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)

- „Ein Thema bei uns ist die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen im Homeoffice. Wenn man beispielsweise abends spät noch was arbeitet und am nächsten Morgen um 6 Uhr schon wieder aktiv ist, dann hat man nicht die Ruhezeiten eingehalten.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Der Nutzer eines mobilen Endgerätes, der zu einem gewissen Kontrollzwang oder zur Neugier neigt, der liest die E-Mails dann, wenn sie reinkommen, egal zu welcher Uhrzeit. Da ist die Entgrenzung dann schon da. Solchen Menschen zu erzählen, dass es gesund ist, Arbeit und Leben voneinander zu trennen, das funktioniert nicht. Diese Menschen denken, sie müssen dauerhaft erreichbar sein und müssen, egal zu welcher Tages- oder Nachtzeit, alles für das Unternehmen tun. Sie sind der Ansicht, dass das verlangt wird. (...) Wir reden jetzt eher über die Meister-Ebene aufwärts, die seitens des Arbeitgebers mit mobilen Geräten ausgestattet wird. Diese Klientel ist oft mit dem Betrieb ‚verheiratet‘. Die Frage ist, wie lange hält diese – teilweise sehr, sehr einseitige – Ehe, bis der Einzelne dann wegbriecht. Anders als in der privaten Ehe findet dann keine Scheidung statt, sondern ein dauerhaftes Tal des Jammerns.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)
- „Oft wurde Vertrauensarbeitszeit während der Pandemie zugrunde gelegt. Das war gut und ein Vertrauensbeweis gegenüber den Beschäftigten. Allerdings gibt es neben den Vorteilen dieser Arbeitszeitform auch viele Nachteile. Ein Beispiel ist die Nutzung des Feierabends, um die dem Arbeitgeber geschuldete Arbeit zu erbringen, weil man in der Tagesstruktur aufgrund von Home-schooling usw. schlichtweg nicht dazu gekommen ist. Entspannungs- und Erholungszwecke des Feierabends treten damit in den Hintergrund. Die Einhaltung von gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten wird erschwert.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)
- „Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Freizeit verschwammen. Diese Entgrenzung der Zeitstruktur haben kinderlose Singles größtenteils nicht als Einschränkung oder Belastung empfunden. Anders aber Eltern von schulpflichtigen sowie Kita-Kindern oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit pflegebedürftigen Angehörigen. Dadurch vorgegebene Tagesstrukturen sind nicht so einfach verschiebbar wie dem Arbeitgeber geschuldete Erwerbsarbeiten.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)
- „Gefährdungsbeurteilungen waren in der Zeit nicht machbar.“ (Interessenvertretung, Interview 3)
- „Natürlich ist es nicht auf einer breiten planerischen Grundlage passiert. Wir konnten die Arbeitsplätze zu Hause nicht überprüfen, inwiefern sie den Normen entsprechen. Die Sicherheit bezüglich der Ausbreitung der Pandemie hat gegenüber den Nachteilen eines unzureichend gestalteten Arbeitsplatzes überwogen.“ (Interessenvertretung, Interview 4)
- „Der Schutz der Bevölkerung und die Unterbrechung der Infektionsketten bei gleichzeitiger Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten stand zu Beginn der Pandemie im Vordergrund. Das Homeoffice bot hierzu die Möglichkeit. Allerdings blieben der Kurzfristigkeit geschuldet die meisten Beschäftigten ohne Unterweisung, geeignete Arbeitsmittel und ohne konkretes Regelungs-werk zu Hause.“ (Arbeitsschutzexpert:in, Interview)

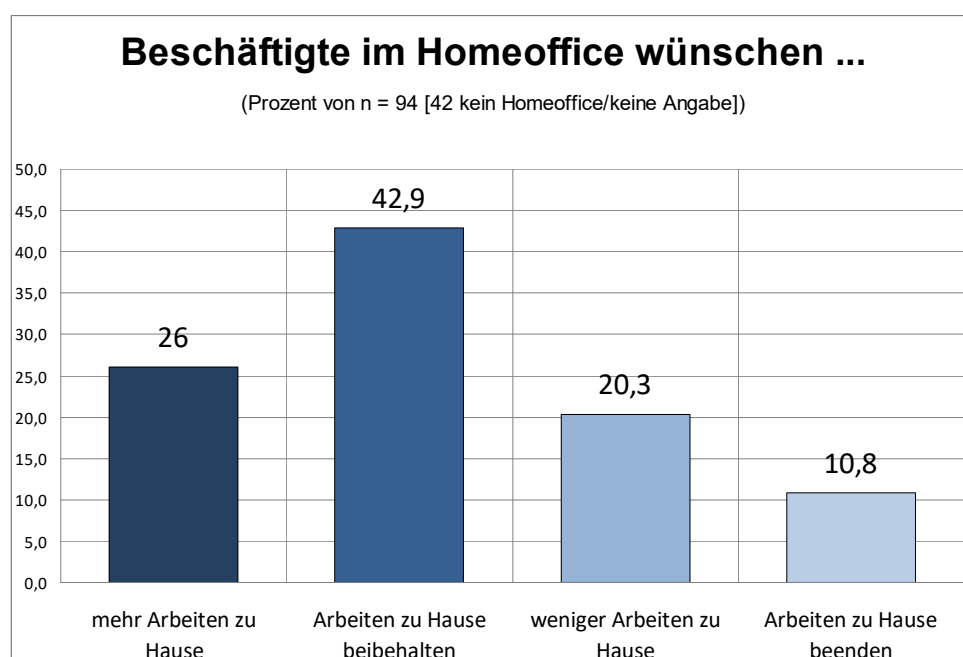
Die **forsa-Umfrage** für das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** zeigte eine trotz der oft starken zeitlichen Ausweitung des Arbeitens zu Hause und der zusätzlichen Belastungsfaktoren wie dem Ausfall von Betreuungsinfrastrukturen insgesamt hohe Zufriedenheit mit der Tätigkeit in Homeoffice. 87 Prozent waren im Juli/August 2020 zufrieden oder sehr zufrieden. Für die Gruppe der Beschäftigten, die auch bereits vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet hatten, hat sich die Zufriedenheit eher erhöht als verringert. 34 Prozent gaben an, dass sie mit der Arbeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung zufriedener waren, als dies in der Zeit vor der Pandemie der Fall war. Nur 16 Prozent kamen zu dem Urteil,

dass sie unzufriedener sind. Die verbleibende Hälfte der Beschäftigten waren mit ihrer Arbeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung genauso zufrieden wie vor der Corona-Pandemie (vgl. Bonin 2020, S. 118 f.).

8.5 Mehr oder weniger Homeoffice

Auf die Frage nach „mehr oder weniger“ Homeoffice antworteten 94 Interessenvertretungen (69,1 %). 42 Befragte (30,9 %) machten keine Angaben, da kein Homeoffice stattfindet oder sie über den Sachverhalt keine Kenntnis hätten, bzw. nannten keine Begründung. Aus den Einschätzungen derjenigen, die sich äußerten, ergab sich, dass insgesamt 26,0 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten eine Ausweitung des Arbeitens zu Hause wünschten und 42,9 Prozent eine Beibehaltung des Homeoffice-Umfangs vertraten. 20,3 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice-Anteilen waren für eine Verringerung des Arbeitens zu Hause und knapp elf Prozent für eine vollständige Rückkehr in den Betrieb bzw. die Dienststelle.¹¹ In Abbildung 19 ist die Verteilung dargestellt.

Abbildung 19: Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten im Hinblick auf das Ausmaß des Arbeitens zu Hause nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)



Zwischen den Wirtschaftszweigen waren keine bedeutsamen Unterschiede zu erkennen. In der Tendenz wünschten sich in kleineren Betrieben und Dienststellen prozentual mehr Beschäftigte eine Ausweitung der Homeoffice-Tätigkeit, als dies im Durchschnitt in den größeren Arbeitsstätten der Fall war.

¹¹ Vgl. auch im Anhang Tabelle 20.

Statements

- „Nach der Ad-hoc-Umsetzung sind auch viele zu der Erkenntnis gekommen, dass Homeoffice doch nichts für sie ist, da es gar nicht so einfach ist, alles zu Hause unter einen Hut zu bekommen. (...) Die Tendenz geht von beiden Seiten dazu, dass man wieder ins Büro kommen will. Den Beschäftigten fehlt einfach auch die interne Kommunikation.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Nach bis zu drei Monaten dauerhaften Arbeitens von zu Hause aus sagt ein Großteil der Beschäftigten: ‚Ich bin froh, wenn ich wieder andere Leute sehe‘. Zur Arbeit gehört ja nicht nur der Rechner, sondern auch die Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen, die auch viele Arbeitsbedingungen überhaupt erst erträglich macht. Das fehlt.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)
- „Die Einrichtung des Homeoffice kam sehr plötzlich. Der Betriebsrat konnte sich vorab nicht damit befassen. Es wird jetzt immer mehr Thema, da die meisten Mitarbeiter im Homeoffice gerne weiter von zu Hause arbeiten möchten, andere dagegen froh sind, wenn sie wieder in die Firma können. Wir müssen als Betriebsrat erst einmal herausfinden, wie die Leute dazu stehen. Das geht aber erst, wenn wir wieder einigermaßen normal arbeiten können.“ (Interessenvertretung, Umfrage)
- „Vor Corona war der Wunsch nach Homeoffice nicht groß. Erst durch Corona haben viele erkannt, dass es funktioniert und dass man diese Möglichkeit gerne weiterhin nutzen würde.“ (Interessenvertretung, Interview 3)

In der **forsa-Erhebung** für das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** wünschten sich im Juli/August 2020 64 Prozent keine größere Veränderung der Zahl der Stunden im Homeoffice. Jede:r zehnte Befragte hätte gerne noch mehr Stunden im Homeoffice gearbeitet. Bei immerhin einem Viertel der Beschäftigten im Homeoffice bestand der Wunsch, weniger Stunden im Homeoffice tätig zu sein. Nach Ende der Corona-Pandemie wollten rund 46 Prozent der Befragten weniger im Homeoffice arbeiten. Insgesamt aber hatten knapp 93 Prozent den Wunsch, auch nach Corona Homeoffice nutzen zu können; von denjenigen, die erst während der Pandemie mit Homeoffice begonnen haben, gaben dies immerhin 88 Prozent an. Lediglich etwas über sechs Prozent hatten kein Interesse mehr an der Arbeit zu Hause (vgl. Bonin 2020, S. 121 f.).

Die Gruppe, die nicht mehr im Homeoffice arbeiten möchte, setzte sich größtenteils aus Beschäftigten zusammen, welche erst in der Corona-Zeit begonnen hatten, digitale Heimarbeit zu leisten, und dies zumindest teilweise eher unfreiwillig getan haben dürften. Zudem war zu erkennen, dass der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, zunahm, je mehr Arbeitsstunden im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung geleistet wurden. Zudem neigten Frauen und Beschäftigte, die neben dem Homeoffice Kinder oder Angehörige betreuten, eher dazu, nach der Pandemie weniger zu Hause arbeiten zu wollen. 94 Prozent derjenigen, die weniger oder gar nicht mehr im Homeoffice arbeiten möchten, gaben an, dass ihnen der persönliche Kontakt zu den Kolleg:innen wichtig sei. 56 Prozent äußerten den Wunsch, Arbeit und Privates zu trennen. Für 38 Prozent war die größere Anzahl von Überstunden im Homeoffice relevant. Ein Viertel empfand die Arbeit zu Hause als emotional belastend (vgl. ebd., S. 122 f.).

Von denjenigen, die auch zukünftig im Homeoffice tätig sein möchten, wünschten sich elf Prozent, dies täglich zu können, 67 Prozent mehrmals in der Woche und 21 Prozent einige Male im Monat oder Jahr (vgl. ebd., S. 124). Für 84 Prozent der Beschäftigten ist es wichtig, einen Arbeitgeber zu haben, der ihnen dies ermöglicht (vgl. ebd., S. 134).

Das **Bayerische Forschungsinstitut für digitale Transformation (bidt)** kam zu dem Ergebnis, dass 68 Prozent der Befragten, die dies bei ihrer Tätigkeit grundsätzlich für möglich hielten, sich nach der aktuellen Corona-Krise mehr Homeoffice als zuvor wünschten (vgl. Stürz 2020). In der Erhebung der **gfs.bern AG** befürworteten 89 Prozent der in der Schweiz Befragten für die Zukunft Homeoffice als Ergänzung zum Büro (vgl. gfs.bern 2020). In der Befragung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **Acer Computer Deutschland GmbH** gaben 75 Prozent an, auch nach der Krise von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Darunter waren 48 Prozent, die dies zumindest gelegentlich zu tun wünschten. 27 Prozent meinten, überwiegend den Heimarbeitsplatz dem Büro vorziehen zu wollen. Dagegen konnten sich 22 Prozent Homeoffice auf Dauer nicht vorstellen (vgl. YouGov 2020a).

Laut der Erhebung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **ESET Deutschland GmbH** hatte fast jeder Dritte zum Befragungszeitpunkt den Wunsch, nach dem Ende der Corona-Krise wieder dauerhaft im Büro zu arbeiten. Acht Prozent wollten dagegen gar nicht mehr zurück ins Büro und 60 Prozent wünschten sich eine Lockerung der Regelungen: Sie wollten mindestens einen Tag in der Woche im Homeoffice tätig sein (29 %) oder flexibel entscheiden können, ob sie zu Hause oder im Büro arbeiten (vgl. YouGov 2020b).

Gemäß der Erwerbstätigenbefragung der **YouGov Markt- und Meinungsforschung** im Auftrag der **HDI Versicherungen** (HDI Berufe-Studie 2020) im Juni und Juli 2020 befürworteten 36 Prozent der Erwerbstätigen, dass künftig vermehrt Angebote für das Arbeiten zu Hause eingerichtet werden. Im Saarland war dieser Anteil mit 33 Prozent unterdurchschnittlich, während er in Baden-Württemberg mit 41 Prozent am höchsten war (vgl. YouGov 2020f).

In der „Corona-Studie“ der **Universität Mannheim** wurde nicht nur die Nutzung von Homeoffice, sondern auch die Einstellung zu einem Recht auf Homeoffice – insgesamt viermal – erhoben. Darüber hinaus liegen Vergleichswerte aus dem Januar 2020 vor. Zu diesem Zeitpunkt vor dem Corona-Lockdown gaben 25,6 Prozent der Befragten an, dass sie klar für ein Recht auf Homeoffice sind, weitere 50,5 Prozent waren eher dafür, zwölf Prozent eher dagegen und 3,1 Prozent klar dagegen (vgl. Möhring 2020b, S. 6). Während der Corona-Krise erhöhte sich die Zustimmung zu einem gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice. Zu Beginn der Kontaktbeschränkungen im März 2020 war diese besonders hoch: Mehr als 80 Prozent der Befragten befürworteten einen gesetzlichen Anspruch („eher dafür“ und „sehr dafür“). Der Anteil der Befragten, die „eher dafür“ waren, stellte sich über den gesamten Zeitraum recht konstant dar und schwankt zwischen 39,6 Prozent und 41,9 Prozent. Veränderungen in den Einstellungen wurden vor allem in den anderen Kategorien, und zwar insbesondere im Zeitraum von der ersten Befragung im März 2020 zur zweiten Befragung im April 2020 deutlich: Die starke Zustimmung nahm ab, Ablehnung und Unentschlossenheit nahmen zu. Die Wiederholungen im Mai 2020 und Juni 2020 zeigten dann nur noch geringe Veränderungen im Vergleich zum April. Einer insgesamt hohen Zustimmung von rund 73 Prozent im Juni standen rund zwölf Prozent ablehnend eingestellte Befragte sowie knapp 15 Prozent unentschlossene Befragte gegenüber. Im Vergleich zur Befragung im Januar hatten sich die zu Beginn der Corona-Kontaktbeschränkungen erhöhten Zustimmungswerte wieder in Richtung der Vor-Corona-Werte angepasst (vgl. ebd., S. 6).

Die Homeoffice-Erfahrungen in der Corona-Zeit führten bei 42 Prozent der vom **Fraunhofer-IAO** im Mai 2020 befragten Unternehmensvertreter:innen zu dem Entschluss, das Angebot an Homeoffice auszuweiten. Ungefähr der gleiche Anteil der Befragten befand sich noch in einer Abwägungsphase. Weniger als ein Prozent wollte die Möglichkeiten verringern. Fast neun von zehn Befragten (56 % „stimme voll zu“, 33 % „stimme eher zu“) kamen zu der Einschätzung, dass Homeoffice in größerem Umfang realisiert werden kann, ohne dass hieraus Nachteile entstehen. Annähernd gleiche Zustimmungsquoten ergaben sich auch für die Bewertung, dass vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen in Zukunft entsprechende Wünsche der Beschäftigten nicht mehr ablehnend beschieden werden können (vgl. Hoffmann/Piele/Piele 2020, S. 10 f).

Zwei Drittel der im Juli 2020 vom **ifo Institut** befragten Firmen gaben an, dass sie langfristig mehr Homeoffice nutzen wollten im Vergleich zur Zeit vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Dagegen erwarteten 32 Prozent keine Veränderung und nur ein Prozent weniger digitale Heimarbeit (vgl. Demmelhuber 2020, S. 2).

Statements

- *„Es haben sich aber viele Kolleginnen und Kollegen bei der Personalvertretung gemeldet und sich nach Telearbeitsplätzen unabhängig von Corona erkundigt. Der Wunsch danach wird verstärkt auf den Arbeitgeber zukommen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Der Wunsch nach mobilem Arbeiten für die Zukunft ist definitiv da und wird auch nicht mehr verschwinden. (...) Ich glaube, dass es weiterhin Büros geben wird. Ich bin mir auch sicher, dass es weiterhin Menschen geben wird, die ausschließlich im Büro arbeiten wollen. Es wird aber ebenfalls Menschen geben, die zukünftig nur noch ab und zu im Büro sein möchten, weil sie lieber zu Hause oder sonst wo arbeiten wollen, um letztendlich ein Stück weit private Freiheit zu genießen. Ob dies dann so gesund ist, steht auf einem anderen Blatt Papier.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*

Zwischenfazit 3

Während der Pandemie arbeitete rund ein Viertel aller Beschäftigten (zumindest teilweise) zu Hause. Das entsprach einem Anteil von 70 Prozent der Arbeitnehmer:innen, für die Homeoffice grundsätzlich geeignet war. Auch über zwei Drittel derjenigen Betriebe und Dienststellen, die zuvor niemand aus der Belegschaft im Homeoffice hatten, schickten Beschäftigte in die digitale Heimarbeit. Überwog vor der Corona-Krise das stunden- und allenfalls tageweise Homeoffice, so arbeiteten in der Pandemie 62 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten vollständig oder zumindest überwiegend zu Hause, in der Regel über einen Zeitraum von mehreren Monaten.

Die Computer-Ausstattung bestand deutlich überwiegend aus betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Bei Mobiltelefonen lag der betriebliche bzw. dienstliche Anteil erheblich geringer. Die zu Hause genutzte Büroausstattung (falls vorhanden) war größtenteils privater Herkunft.

Das zumeist sehr kurzfristig angesetzte Arbeiten im Homeoffice funktionierte aus Sicht der meisten Interessenvertretungen mit nur geringen Problemen. Die Umsetzung wurde von den Gremien pragmatisch begleitet. Im Vordergrund standen der Infektionsschutz und die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgte in der Regel nicht oder in der Form der Selbstaufschreibung. Ein Fünftel der Interessenvertretungen sahen die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen als problematisch an. Oftmals spielten hier Probleme der Kinderbetreuung eine Rolle. Rund drei von zehn Arbeitnehmervertretungen verwiesen auf psychische Belastungen. Zumeist wurden diese als Mischung bezeichnet aus allgemeinen Ängsten und der Verunsicherung in der Corona-Krise, der Sorge um die Zukunft (z. B. die Angst vor Jobverlust), den Kontaktbeschränkungen, der Kinderbetreuung und den Anforderungen des Arbeitens zu Hause. Ebenfalls als Belastungsfaktoren häufig genannt wurden die erweiterte Erreichbarkeit, die Verlagerung von Arbeit in die Abendstunden und auf das Wochenende sowie Kommunikations- und Führungsmängel. Die meisten Beschäftigten wurden unvorbereitet mit dem Arbeiten im Homeoffice konfrontiert. Sie verfügten oftmals nicht über ausreichende Kompetenzen, zum Beispiel für Videokonferenzen oder die Selbstorganisation. Nur sehr selten wurden Gefährdungen des Arbeitens zu Hause durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn beurteilt.

Dennoch überwogen in der Krisensituation positive Erfahrungen mit der Arbeitsform Homeoffice. Viele Beschäftigte lernten, dass Arbeit, die ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr oder sie selbst zuvor als nicht geeignet für das Homeoffice ansahen, doch zu Hause gemacht werden kann. Die Praxis trug zur Verringerung von Vorbehalten bei Beschäftigten, Führungskräften und Leitungen bei. Für knapp sieben von zehn Beschäftigten war die Möglichkeit der Fortführung von Homeoffice-Anwendungen zum Zeitpunkt der Befragung wünschenswert. Rund 20 Prozent waren für eine Verringerung des Arbeitens zu Hause und knapp elf Prozent für eine vollständige Rückkehr in den Betrieb bzw. die Dienststelle. Wer auch zukünftig im Homeoffice arbeiten möchte, bevorzugt dies weit überwiegend tageweise, mehrmals in der Woche oder mehrmals im Monat. Vier von fünf Beschäftigten ist es wichtig, einen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu haben, der ihnen dies ermöglicht.

9. Homeoffice nach der Corona-Pandemie

9.1 Erwarteter Umfang

Die von BEST befragten Arbeitnehmervertretungen prognostizierten für die erwartete Situation „nach Corona“ – in der Umfrage im Juni 2020 für die Zeit „Sommer 2021“ erwartet – wieder einen deutlichen Rückgang der Homeoffice-Tätigkeit auf in der Summe 5.781 der 60.981 derzeit vertretenen Arbeitnehmer:innen. Dies würde dennoch mit einem Anteil von 9,5 Prozent an allen vertretenen Beschäftigten deutlich mehr als eine Verdoppelung des Arbeitens im Homeoffice gegenüber der Situation „vor Corona“ bedeuten. Bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kam, wurde ein voraussichtlicher Anteil von 21,6 Prozent geschätzt, gegenüber einem Anteil von 8,8 Prozent „vor Corona“.

Aus der folgenden Tabelle wird deutlich, dass 28,5 Prozent der 130 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die hierzu Angaben machten, der Ansicht waren, dass „nach Corona“ weiterhin oder erneut niemand aus der Belegschaft im Homeoffice arbeiten werde. Ebenfalls 28,5 Prozent prognostizierten einen Anteil von weniger als fünf Prozent, 10,8 Prozent von fünf bis unter zehn Prozent und 32,3 Prozent schätzten, dass für zehn Prozent der

Belegschaft und mehr (auch) zukünftig die Tätigkeit im Homeoffice ein (mehr oder weniger großer) Bestandteil der Arbeit sein werde.

Tabelle 8: Erwartete Tätigkeit im Homeoffice nach der Corona-Pandemie – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle

Anteil an der Belegschaft bzw. Beschäftigtengruppe	erwarteter Anteil an den Betrieben und Dienststellen „nach Corona“, bezogen auf ...	
	Gesamtbelegschaft*	Beschäftigte, für die Homeoffice in Frage kommt**
null Prozent	28,5 %	28,7 %
mehr als null bis weniger als fünf Prozent	28,5 %	7,0 %
fünf Prozent bis weniger zehn Prozent	10,8 %	7,0 %
zehn Prozent und mehr	32,3 %	57,4 %

* n = 130, ** n = 129

Bezogen auf die Belegschaftsmitglieder, für die Homeoffice grundsätzlich geeignet war, lag die erwartete Verteilung bei 7,0 Prozent der Betriebe und Dienststellen mit weniger als fünf Prozent Homeoffice-Anteil, ebenfalls 7,0 Prozent mit fünf bis unter zehn Prozent und 57,4 Prozent mit zehn Prozent und mehr.

Die Prognose der Interessenvertretungen erbrachte für die befragten Produktionsbetriebe einen Belegschaftsanteil von 6,5 Prozent, von 14,5 Prozent für den privaten Dienstleistungsbereich und von 12,9 Prozent im öffentlichen Dienst. Die erwarteten Anteile an den Beschäftigten, für die Homeoffice möglich ist, betragen für die Produktion 16,9 Prozent, für die private Dienstleistung 25,6 Prozent und für den öffentlichen Dienst 23,5 Prozent.

34,7 Prozent der Produktionsbetriebsräte sagten voraus, dass in der „Normalität“ nach der Pandemie niemand (mehr) aus der Belegschaft im Homeoffice tätig sein werde. 29,3 Prozent der Betriebsräte im privaten Dienstleistungsbereich und 21,6 Prozent der Personalräte waren ebenfalls dieser Ansicht. Hinsichtlich der Betriebs- bzw. Dienststellengröße gab es keine bedeutsamen Unterschiede.

Statements

- *„Es wird erwartet, dass (...) die Nachfrage nach Homeoffice steigen wird. Auch arbeitgeberseitig werden die Erfahrungen mit Homeoffice positiv gewertet. Es liegt die Bereitschaft vor, mehr Anträge einfacher zu genehmigen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Wir gehen nicht davon aus, dass es in Zukunft bei uns so umfangreich Homeoffice geben wird wie zu Zeiten des Lockdowns. Und das wird dann eher tageweise und nicht vollständig sein.“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„Die Geschäftsleitung hat erkannt, dass Homeoffice ein gutes Thema ist. Viele haben die Vorteile zu schätzen gelernt. Man ist stärker vertraut mit der Videokonferenztechnik. Das wird als Mittel fortgesetzt werden. Die elektronische Zeiterfassung im Homeoffice wird Einzug halten.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*

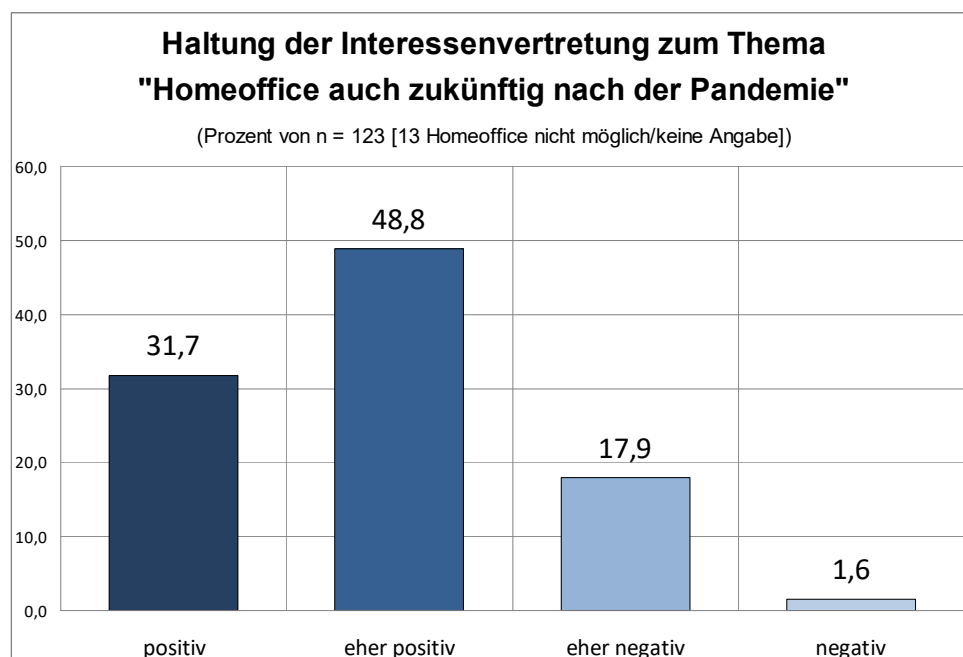
9.2 Haltung der Interessenvertretung und der Leitung

In den Betrieben und Dienststellen, in welchen Beschäftigte während der Pandemie im Homeoffice tätig waren, nahmen vier von fünf der befragten Interessenvertretungen eine positive Haltung ein im Hinblick darauf, auch zukünftig nach Ende der Corona-Krise Homeoffice durchzuführen. 17,9 Prozent standen dem Thema „zukünftiges Homeoffice“ eher ablehnend und knapp zwei Prozent klar ablehnend gegenüber (vgl. Abbildung 20).

Die Haltung der Interessenvertretung zum Thema „zukünftig Homeoffice“ war in kleineren Betrieben und Dienststellen im Durchschnitt weniger positiv als in größeren. In Einrichtungen mit weniger als 100 Beschäftigten war die Haltung von 23,3 Prozent der befragten Interessenvertretungen „eher negativ“ oder „negativ“. In Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten war dies nur für 8,6 Prozent der Fall.¹²

Ebenfalls bestanden klare Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. 17,0 Prozent der Betriebsräte in den beteiligten Produktionsbetrieben gaben eine eindeutig positive Haltung an. Im privaten Dienstleistungsbereich galt dies für 37,5 Prozent der Betriebsräte und im öffentlichen Dienst für 44,4 Prozent der Personalräte.¹³

Abbildung 20: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ (Juni 2020)



Die Einschätzung der Homeoffice-Situation unterschied sich deutlich zwischen Interessenvertretungen mit einer positiven und denjenigen mit einer (eher) negativen Haltung. Von denjenigen mit einer positiven Haltung wurde durchschnittlich ein erheblich höherer Anteil der

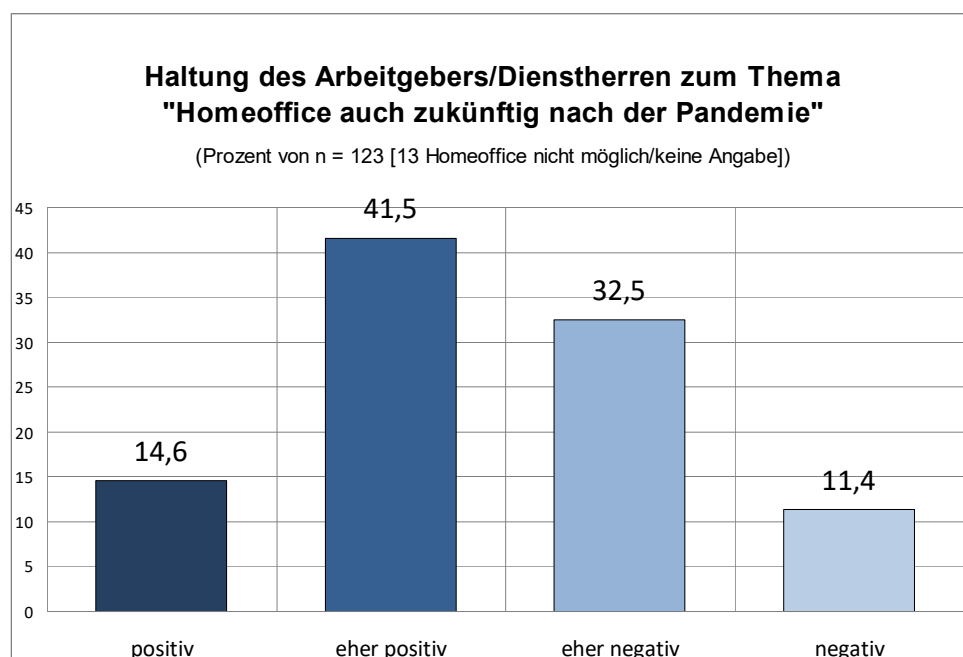
¹² Die Interessenvertretungen mit einer „negativen“ oder „eher negativen“ Haltung vertraten im Durchschnitt 344 Beschäftigte, diejenigen, die „eher positiv“ eingestellt waren, 597 Arbeitnehmer:innen und Gremien mit einer eindeutig „positiven“ Haltung 403 Beschäftigte.

¹³ Vgl. näher im Anhang Tabelle 21.

Beschäftigten benannt, für welche Homeoffice in Frage kommt (59,1 % zu 25,7 %). Bereits „vor Corona“ bestand mehr Homeoffice-Erfahrung (Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft 7,9 Prozent zu 1,8 Prozent, Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kam, 13,2 Prozent zu 7,0 Prozent). Das Arbeiten zu Hause „während Corona“ war anteilig wesentlich stärker ausgeprägt (Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft 38,7 Prozent zu 13,4 Prozent, Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice geeignet war, 61,1 Prozent zu 38,7 Prozent). Für die Zukunft wurde ein erheblich stärkerer Homeoffice-Anteil nach Abflauen der Corona-Pandemie erwartet (Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft 22,2 Prozent zu 3,2 Prozent, Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kam, 32,8 Prozent zu 12,5 Prozent).

Der Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten, mehr zu Hause zu arbeiten, war aus Sicht der Interessenvertretungen mit einer positiven Haltung im Durchschnitt deutlich stärker ausgeprägt als nach Einschätzung der eher ablehnenden Befragten (34,7 % gegenüber 19,7 %). Der Stellenwert des Themas „Homeoffice“ war in 63,2 Prozent der Interessenvertretungen mit positiver Einstellung hoch. Dagegen war er für Arbeitnehmervertretungen mit einer eher negativen Haltung zu 45,8 Prozent gering.¹⁴

Abbildung 21: Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung (Juni 2020)



In den Betrieben und Dienststellen mit Homeoffice-Tätigkeit während der Pandemie schätzten etwas über 56 Prozent der Interessenvertretungen die Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren im Hinblick darauf, auch zukünftig nach der Corona-Krise Homeoffice durchzuführen, positiv ein. Mit 41,5 Prozent überwog dabei die Einschätzung einer „eher positiven“

¹⁴ Vgl. näher im Anhang Tabelle 22.

Haltung. Knapp ein Drittel der Arbeitnehmervertretungen war der Ansicht, dass die Leitung eher wenig angetan ist, was das zukünftige Homeoffice betrifft, und rund jede zehnte Interessenvertretung konstatierte eine eindeutig negative Haltung (vgl. Abbildung 21).

In kleineren Betrieben und Dienststellen war die Einstellung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren aus Sicht der Interessenvertretung im Durchschnitt weniger positiv als in größeren. In Arbeitsstätten mit weniger als 100 Beschäftigten wurde die Arbeitgeberhaltung von 53,3 Prozent der befragten Interessenvertretungen als „eher negativ“ oder „negativ“ bewertet. In Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten wurde diese Einschätzung dagegen lediglich von 32,3 Prozent der Interessenvertretungen abgegeben. In Bezug auf die Wirtschaftszweige gab es keine signifikanten Unterschiede. Personalräte sahen bei ihren Dienststellenleitungen insgesamt eine etwas positivere Haltung als Betriebsräte aus der Produktion und der privaten Dienstleistung.¹⁵

Vergleicht man die Leitungsgruppen mit unterschiedlicher Haltung, so erbrachte die Befragung in der Tendenz ähnliche Unterschiede wie bezüglich der positiven oder negativen Einstellung der Interessenvertretung. In Betrieben und Dienststellen, in welchen die Interessenvertretung die Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren gegenüber dem Homeoffice als (eher) positiv bezeichnete, bestanden eine deutlich höhere Relevanz und mehr Erfahrung mit dem Arbeiten zu Hause als in Arbeitsstätten, in welchen die Arbeitnehmervertretung die Einstellung der Leitung eher negativ einschätzte.¹⁶

Nicht zuletzt zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Haltung der Interessenvertretung und deren Einschätzung der Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren: War die Einstellung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice in der Zukunft“ (eher) positiv, wurde auch die Haltung der Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung – wenn auch durchschnittlich in geringerem Maße – als (eher) positiv eingestuft.¹⁷

Statements

- *„Es gibt Arbeitgeber, die jetzt wieder zurückrudern, indem sie sagen: ‚So, jetzt haben alle mal zu Hause gearbeitet. Wir wissen, wie es geht. Aber jetzt ist gut. Alle müssen wieder ins Büro‘. Ich verstehe ein solches Vorgehen nicht, weil ich davon ausgehe, dass Menschen sehr wohl eigenverantwortlich arbeiten können, und wenn ich ihnen die Entscheidungsfreiheit gebe, arbeiten sie auch wesentlich lieber, als wenn sie andauernd drangsaliert werden.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*
- *„Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Anteil der dauerhaft mobil arbeitenden Mitarbeiter auf ca. 50 Prozent plus zu erhöhen, um im nächsten Schritt mit einem neuen Belegungskonzept die Anzahl der Arbeitsplätze zu reduzieren und somit Raumkosten usw. einzusparen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Die aktuelle Ausweitung gilt in erster Linie dem Schutz der Mitarbeiter. Nun möchte das Unternehmen die ‚Corona-Situation‘ nutzen, um Flächen, Ausstattung usw. zu sparen und Homeoffice*

¹⁵ Vgl. näher im Anhang Tabelle 23.

¹⁶ Vgl. näher im Anhang Tabelle 24.

¹⁷ Vgl. näher im Anhang Tabelle 25.

auszuweiten und dauerhaft auf Kosten der Mitarbeiter zu etablieren.“ (Interessenvertretung, Umfrage)

- „Man darf damit keine falschen Signale an den Arbeitgeber senden. Wenn man seinen Job fünf Tage in der Woche zu Hause erledigen kann, dann könnte diesen Job auch ein Arbeitnehmer in Niedriglohnländern wie Indien übernehmen. Das muss unseren Kolleginnen und Kollegen bewusst sein. Hier müssen wir als Betriebsrat sensibilisieren. Wir haben jetzt schon einen Teil der Personalabteilung ins Ausland verlagert. Wenn ich hier wirklich dann nur noch drei Ansprechpartner vor Ort benötige und alles andere im Homeoffice erledigt wird, dann könnten die Kollegen auch sonst wo in der Welt sitzen für weniger Lohnkosten. In großen Bereichen der Verwaltung und der Entwicklung ist die Gefahr hierfür groß.“ (Interessenvertretung, Interview 3)
- „Klar kommt immer mal die Drohung, einzelne Bereiche beispielsweise nach Indien zu verlegen. Aber im Großen und Ganzen versucht man schon, am Stammpersonal festzuhalten.“ (Interessenvertretung, Interview 5)
- „Die Schwierigkeit liegt darin, dass die Arbeitgeber wissen, dass Homeoffice funktioniert, und dass sie damit auch Ansprüche formulieren. Sie denken an die Einsparung von Büroflächen. Dementsprechend werden Überlegungen angestellt, daraus eine Verbindlichkeit, eine dauerhafte Verpflichtung zu machen. (...) Die Überlegungen gehen weg von der Telearbeit, da diese für den Arbeitgeber mit höheren Kosten verbunden ist, die sie ja einsparen möchten. Sie werden folglich den Anteil von Menschen, die mobil arbeiten dürfen, einfach erhöhen. Darin liegt eine Gefahr.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)

Zwischenfazit 4

Für die erwartete Situation „nach Corona“ wurde von den befragten Interessenvertretungen ein Anteil von 9,5 Prozent an der Gesamtbelegschaft prognostiziert. Dies würde mehr als eine Verdoppelung des Arbeitens im Homeoffice gegenüber der Situation „vor Corona“ bedeuten. Bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kam, wurde ein voraussichtlicher Anteil von über einem Fünftel geschätzt.

In den Betrieben und Dienststellen, in welchen Beschäftigte während der Pandemie im Homeoffice tätig waren, nahmen vier von fünf der befragten Interessenvertretungen eine positive Haltung ein im Hinblick darauf, auch zukünftig nach Ende der Corona-Krise Homeoffice durchzuführen. Die Haltung der Interessenvertretung zum Thema „zukünftiges Homeoffice“ war in kleineren Betrieben und Dienststellen im Durchschnitt weniger positiv als in größeren. Ähnlich gilt dies insgesamt gesehen für Produktionsbetriebe im Vergleich zu privaten Dienstleistungsbetrieben und dem öffentlichen Dienst.

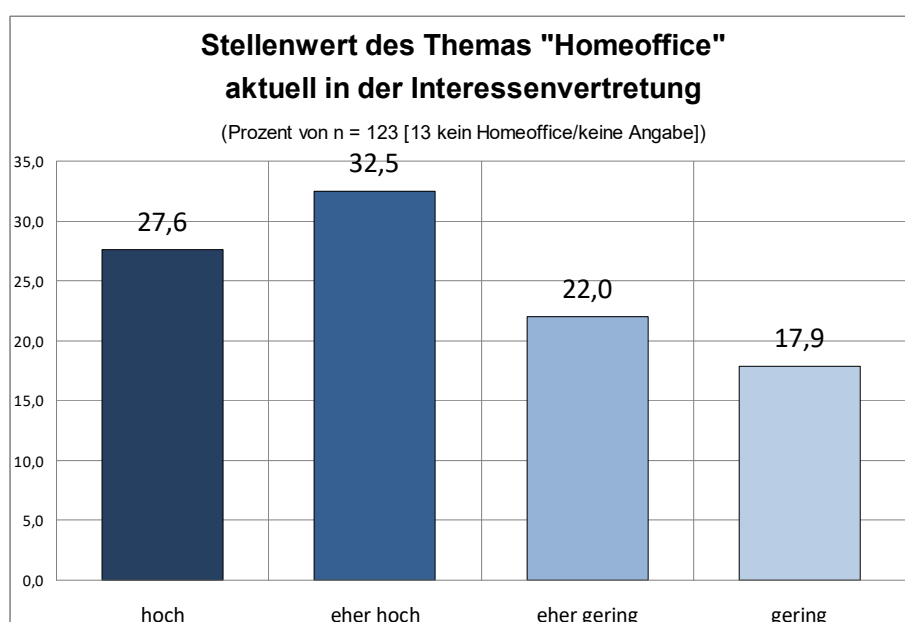
Rund die Hälfte der Arbeitgeber bzw. Dienstherren hatte aus Sicht der Interessenvertretung eine positive Einstellung zum Homeoffice als zukünftig „normale“ Arbeitsform. In kleineren Betrieben und Dienststellen war die Einstellung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren im Durchschnitt weniger positiv als in größeren. Personalräte sahen bei ihren Dienststellenleitungen insgesamt eine etwas positivere Haltung als Betriebsräte aus der Produktion und der privaten Dienstleistung. Die Einstellung der Interessenvertretung und des Arbeitgebers bzw. Dienstherren korreliert positiv mit der Relevanz und Erfahrung, was das digitale Arbeiten zu Hause betrifft.

10. Mitbestimmung

10.1 Stellenwert

Sechs von zehn Interessenvertretungen der Betriebe und Dienststellen, in welchen Beschäftigte während der Pandemie im Homeoffice arbeiteten, bezeichneten den Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Arbeit ihres Gremiums als „hoch“ (27,6 %) oder „eher hoch“ (32,5 %). Für knapp 40 Prozent war dies dagegen kein bedeutsames Thema. Abbildung 22 zeigt diese Verteilung im Überblick.

Abbildung 22: Stellenwert des Themas „Homeoffice“
aktuell in der Interessenvertretung (Juni 2020)



Wie in Tabelle 9 dargestellt, war der Stellenwert bei den Betriebsräten aus den Produktionsbetrieben im Durchschnitt signifikant geringer als bei den Interessenvertretungen aus dem Dienstleistungsbereich. Den relativ höchsten Stellenwert nannten insgesamt die Personalräte. 10,6 Prozent der Betriebsräte aus dem Produktionsbereich maßen dem Thema Homeoffice eine hohe Bedeutung bei, 23,4 Prozent eine geringe. Im öffentlichen Dienst lagen die Anteile bei 36,1 Prozent zu 8,3 Prozent.

Tabelle 9: Stellenwert des Themas „Homeoffice“
in der Interessenvertretung – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)

Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung	Wirtschaftszweig*		
	Produktion	private Dienstleistung	öffentlicher Dienst
hoch	10,6 %	40,0 %	36,1 %
eher hoch	42,6 %	20,0 %	33,3 %
eher gering	23,4 %	20,0 %	22,2 %
gering	23,4 %	20,0 %	8,3 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Ebenfalls war der Stellenwert bei Interessenvertretungen in kleineren Betrieben und Dienststellen im Mittel weniger hoch als bei denjenigen, die größere Belegschaften vertraten. So bezeichneten 13,3 Prozent der Vertretungen aus Arbeitsstätten mit weniger als 100 Beschäftigten den Stellenwert als „hoch“ gegenüber 42,9 Prozent in Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten. Umgekehrt nannten ein „geringes“ Interesse 26,7 Prozent in kleineren Einrichtungen und 11,4 Prozent in den größeren Betrieben und Dienststellen.

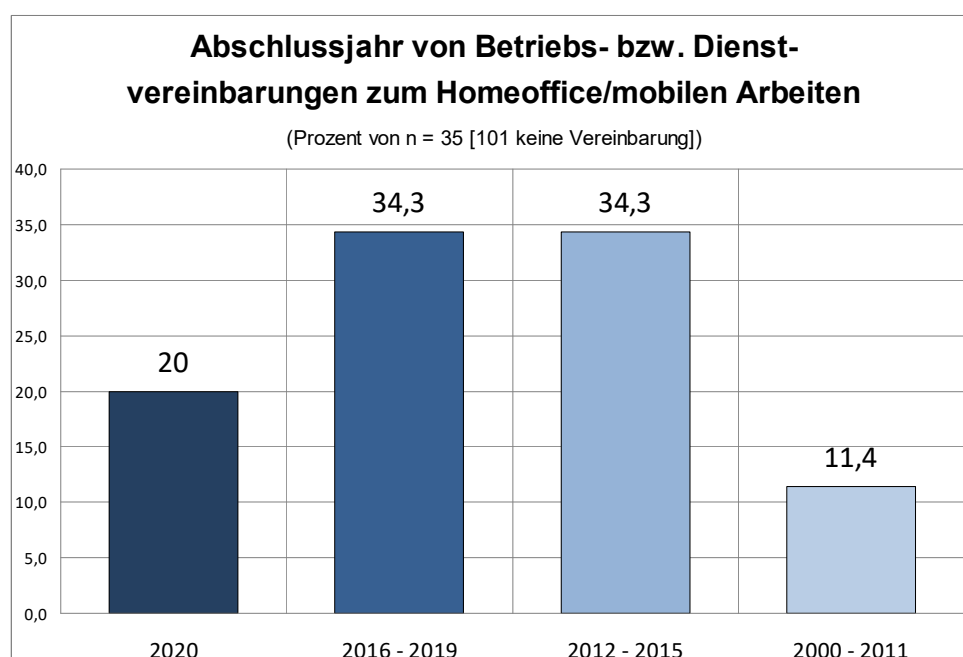
10.2 Vereinbarungen

Wurde während der Pandemie Homeoffice praktiziert, so erfolgte dies laut Angabe der Interessenvertretungen in 28,5 Prozent der Fälle auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Mehr als sieben von zehn Gremien (71,5 %) hatten dagegen mit der Leitung bislang keine diesbezügliche Vereinbarung abgeschlossen.

Statements

- „Es gab bei uns vor Corona bereits Betriebsvereinbarungen, die die Heimarbeit regeln. Beispielsweise eine Vereinbarung zur Telearbeit. (...) Außerdem gibt es bei uns eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Diese ist ganz einfach gestrickt, was bedeutet, dass man nach Absprache mit seinem Vorgesetzten mobil arbeiten kann.“ (Interessenvertretung, Interview 3)
- „In den Pandemie-Vereinbarungen war Homeoffice teilweise mit drin. Einige Betriebsräte hatten nachträglich noch Betriebsvereinbarungen hierzu mit dem Arbeitgeber geschlossen. Dies waren aber meistens nur Fünfzeiler, die lediglich besagten, dass mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)

Abbildung 23: Abschlussjahr von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Homeoffice/mobilen Arbeiten (Juni 2020)



Das Durchschnittsalter der geltenden Vereinbarungen lag bei rund fünf Jahren. Die älteste Regelung stammte aus dem Jahr 2000 und war damit bereits 20 Jahre in Kraft (vgl. Abbil-

ung 23). Ein Fünftel der Kollektivvereinbarungen war im Jahr 2020 abgeschlossen worden, offenbar mehrheitlich in direktem Zusammenhang mit der Umsetzung von Homeoffice in der Pandemie.

Im öffentlichen Dienst verwiesen 37,8 Prozent der befragten Personalräte auf eine Dienstvereinbarung. Entsprechende Betriebsvereinbarungen wurden von 26,1 Prozent der Betriebsräte im Produktionsbereich und von 22,5 Prozent in den privaten Dienstleistungsunternehmen benannt.

Interessenvertretungen aus größeren Betrieben und Dienststellen hatten signifikant häufiger bereits eine Kollektivvereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abgeschlossen als kleinere Gremien. So gaben 17,2 Prozent der Vertretungen aus Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten an, dass bei ihnen eine Vereinbarung gilt. Für Belegschaften mit 500 und mehr Beschäftigten wurde dies von 48,6 Prozent der Arbeitnehmervertretungen genannt. Die durchschnittliche Belegschaftsgröße in Betrieben und Dienststellen, für die eine Vereinbarung galt, lag bei 772 Beschäftigten gegenüber einer Personalstärke von im Mittel 372 Beschäftigten bei Betrieben und Dienststellen ohne Vereinbarung.

In Betrieben und Dienststellen mit einer Vereinbarung betrug der Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kam, im Mittel 59,7 Prozent gegenüber 35,0 Prozent in denjenigen Arbeitsstätten ohne Regelung. „Vor Corona“ lag der Anteil der per Vereinbarung mitbestimmten Homeoffice-Beschäftigten bei 9,9 Prozent der Gesamtbelegschaft (gegenüber 2,6 % in den Arbeitsstätten ohne Vereinbarung) und bei 14,5 Prozent (gegenüber 7,8 %) derjenigen Arbeitnehmer:innen, deren Tätigkeit für das Arbeiten zu Hause geeignet war. Im Juni 2020 betrug der mittlere Anteil der im Homeoffice Arbeitenden an der Gesamtbelegschaft in den Betrieben und Dienststellen mit Vereinbarung 37,0 Prozent gegenüber 21,5 Prozent derjenigen ohne Vereinbarung. Das waren im Durchschnitt 63,7 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeit Homeoffice grundsätzlich zuließ (gegenüber 51,5 %). Die Befragten mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung erwarteten für die Zeit „nach Corona“ im Durchschnitt einen doppelt so großen Homeoffice-Anteil wie diejenigen ohne Vereinbarung (18,5 % zu 9,4 %). Von den Interessenvertretungen, die bereits eine Regelung vereinbart hatten, bezeichneten 45,7 Prozent den Stellenwert des Themas „Homeoffice“ als hoch. In der Vergleichsgruppe gaben dies 20,5 Prozent an. 48,6 Prozent der Interessenvertretung mit Vereinbarung hatten eine positive Haltung gegenüber der Weiterführung von Homeoffice „nach Corona“ (gegenüber 25,3 %). Die Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren wurde von 28,6 Prozent als positiv eingeschätzt gegenüber 9,6 Prozent derjenigen ohne Vereinbarung.

Lediglich 15,0 Prozent der Arbeitnehmervertretungen, die dem „zukünftigen“ Homeoffice (eher) ablehnend gegenüberstanden, konnten auf eine geltende Betriebs- oder Dienstvereinbarung aus dem Themenkomplex „mobiles Arbeiten/Telearbeit/Homeoffice“ verweisen. Für die Interessenvertretungen mit positiver Haltung war das zu 44,7 Prozent der Fall.

Von denjenigen Interessenvertretungen, die die Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren gegenüber dem „zukünftigen“ Homeoffice als „negativ“ einstufen, konnte kein Gremium auf eine geltende Betriebs- oder Dienstvereinbarung zurückgreifen. Betriebe und Dienststellen, in denen die Arbeitgeberhaltung als „positiv“ eingeschätzt wurde, hatten bereits zu 55,6 Prozent eine Regelung.

Insgesamt zeigt der Vergleich, dass in Betrieben und Dienststellen, die zum Befragungszeitpunkt bereits über eine mitbestimmte Regelung verfügten, das Thema „Homeoffice“ signifikant mehr Relevanz hatte als in denjenigen ohne Vereinbarung.¹⁸

10.3 Regelungsabsichten

Knapp 19 Prozent der befragten Gremien beabsichtigten nicht, eine Regelung zum Homeoffice abzuschließen. Darin sind auch diejenigen enthalten, die angaben, dass das digitale Arbeiten zu Hause in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle zukünftig nicht in Frage kommt. 43 Prozent der Gremien bekundeten eine allgemeine Absicht zum Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. 38 Prozent gaben an, diesbezüglich schon über konkrete Vorstellungen zu verfügen (21,6 %) oder bereits einen Entwurf ausgearbeitet zu haben (16,4 %). Abbildung 24 zeigt diese Verteilung.

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestand im Hinblick auf das Fehlen einer Regelungsabsicht kein signifikanter Unterschied. Auch die Benennung einer allgemeinen Absicht war sehr ähnlich ausgeprägt. Das Vorhandensein konkreter Vorstellungen für eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung wurde von 13,3 Prozent der Produktionsbetriebsräte und von 25,6 Prozent der Interessenvertretungen im privaten Dienstleistungsbereich angegeben sowie von 28,1 Prozent der Personalräte. Auf einen bereits ausgearbeiteten Entwurf verwiesen 15,6 Prozent der Arbeitnehmervertretungen im Bereich der Produktion, 20,5 Prozent der Betriebsräte im privaten Dienstleistungsbereich und 12,5 Prozent der Personalräte.¹⁹

Ebenfalls im Wesentlichen gleich ausgeprägt war die grundsätzliche Regelungsabsicht mit Blick auf die Belegschaftsgröße. Allerdings hatten größere Gremien signifikant bereits konkretere Vorstellungen oder sogar einen Entwurf erarbeitet als kleinere Arbeitnehmervertretungen. In Betrieben und Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten lag von 7,7 Prozent der Interessenvertretungen ein Entwurf vor, während die Vertretungen von 500 und mehr Beschäftigten dies zu 39,4 Prozent angaben.

Bestand bereits eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zur Telearbeit und/oder zum mobilen Arbeiten, so hatte ein Viertel der Interessenvertretungen keine weitergehenden Regelungsabsichten, 34,4 Prozent gaben eine allgemeine Absicht an, die bestehenden Vereinbarungen zu ergänzen und/oder zu aktualisieren, und 40,6 Prozent hatten hierzu bereits konkrete Vorstellungen bzw. einen Entwurf ausgearbeitet. War keine Kollektivvereinbarung vorhanden, lautete die Verteilung „keine Absicht“ 34,9 Prozent, „allgemeine Absicht“ 41,0 Prozent und „konkrete Vorstellungen/Entwurf vorhanden“ 24,1 Prozent. In mehr als einem Drittel der befragten Betriebe und Dienststellen gab es demgemäß keine mitbestimmte Regelung und wird es wohl auch absehbar keine Vereinbarung geben.

In Betrieben und Dienststellen, in denen die Interessenvertretung keine Absicht zum Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung hatte, war der Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice aufgrund der Tätigkeit überhaupt in Frage kam, mit im Durchschnitt 29,4 Prozent signifikant geringer als mit 47,1 Prozent bzw. 48,1 Prozent in denjenigen Arbeitsstätten,

¹⁸ Vgl. näher im Anhang Tabelle 26.

¹⁹ Im öffentlichen Dienst waren laut den Befragten bereits deutlich häufiger Vereinbarungen zur Telearbeit bzw. zum mobilen Arbeiten vorhanden als in der Produktion und im privaten Dienstleistungssektor.

in welchen die Interessenvertretung eine allgemeine Regelungsabsicht bzw. konkrete Regelungsabsicht bekundete. Auch weitere Kennzahlen im Hinblick auf die Anteile der Homeoffice-Beschäftigten „vor“, „während“ und voraussichtlich „nach Corona“ zeigen eine signifikant geringere Relevanz des Themas „Homeoffice“ für diejenigen Arbeitnehmervertretungen ohne Regelungsabsicht gegenüber denjenigen, die eine allgemeine und insbesondere eine bereits konkrete Gestaltungsabsicht benannten.

Homeoffice hatte für 5,9 Prozent der Interessenvertretungen ohne Regelungsabsicht einen hohen Stellenwert in der Arbeit des Gremiums, aber für 51,5 Prozent derjenigen mit einer konkreten Gestaltungsvorstellung. Auch die Haltung gegenüber dem (zukünftig stärkeren) Arbeiten zu Hause war signifikant unterschiedlich ausgeprägt. Interessenvertretungen ohne Regelungsabsicht gaben zu 9,1 Prozent eine positive und zu 33,3 Prozent eine negative Einstellung an. Dagegen benannten lediglich 6,1 Prozent der Gremien mit einer konkreten Gestaltungsabsicht eine negative Haltung, aber 42,4 Prozent eine im Prinzip positive Einschätzung.²⁰

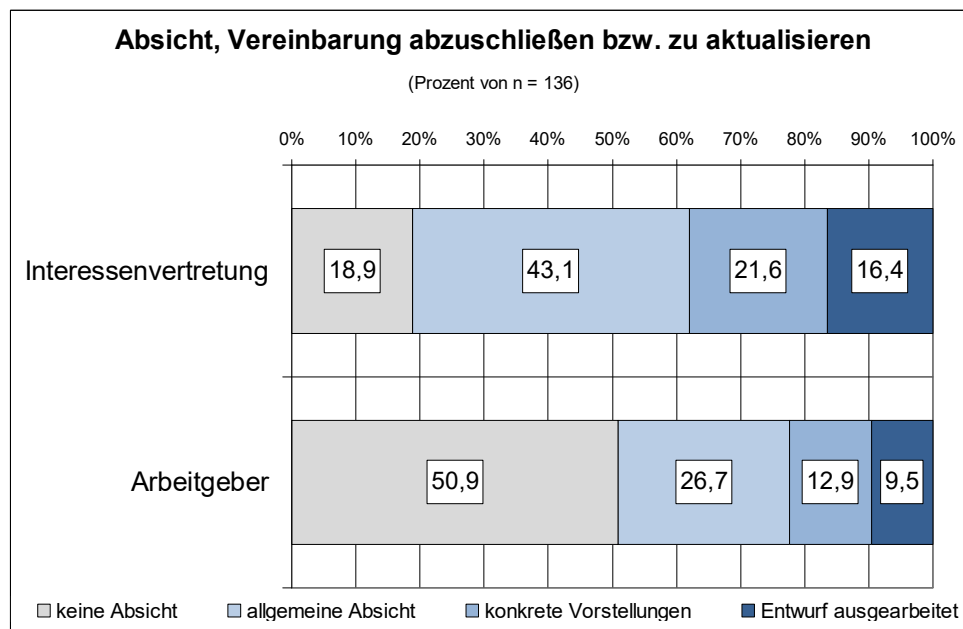
Statements

- *„Wir sind bisher gut ohne Betriebsvereinbarung klargekommen. Allerdings nur dort, wo es der Vorgesetzte auch befürwortete. Wenn man es aber gerecht für alle gestalten wollte, müsste man eine Vereinbarung hierzu mit dem Arbeitgeber abschließen.“ (Interessenvertretung, Interview 5)*
- *„Während der Pandemie wurde vom Betriebsrat dem Homeoffice zugestimmt. Wenn die Krise beendet ist, sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden! Der Arbeitgeber strebt ebenfalls eine Vereinbarung an. Er möchte aber diese verbinden mit Änderungen der Arbeitszeit in Richtung Vertrauensarbeitszeit.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Der Betriebsrat erarbeitet aktuell eine Befragung zu dem Thema, um die Wünsche der Mitarbeiter zu erfassen. Eine Überarbeitung der bestehenden Vereinbarung erfolgt ebenfalls.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Für unsere Belegschaft war bereits vor Corona eine Regelung zum Homeoffice wichtig, da es bisher eher informell und situationsbedingt gehandhabt wurde. Die Geschäftsführung steht Homeoffice allerdings aus Gründen des Kontrollverlustes skeptisch gegenüber.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Der Arbeitgeber geht derzeit sehr pragmatisch mit Homeoffice um und ist grundsätzlich bereit, eine Regelung zu vereinbaren. Die Interessenvertretung wird mit einer Betriebsvereinbarung in Vorlage treten.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*

Abbildung 24 zeigt ebenfalls die Regelungsbereitschaft auf der Arbeitgeber- bzw. Dienstherrenseite. Diese wurde von den Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen deutlich geringer eingeschätzt: Knapp 51 Prozent der Leitungen haben keine Absicht, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen, und 26,7 Prozent eine bislang allenfalls allgemeine Absicht. 12,9 Prozent der Interessenvertretungen sahen bei der Geschäftsführung oder Dienststellenleitung bereits konkrete Vorstellungen und 9,5 Prozent gaben an, dass ihnen ein Entwurf des Arbeitgebers bzw. Dienstherren vorliege.

²⁰ Vgl. näher im Anhang Tabelle 27.

Abbildung 24: Absicht der Interessenvertretung und der Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten (Juni 2020)



Hinsichtlich der Regelungsabsichten der Geschäftsführungen und Dienststellenleitungen zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. In der Tendenz war die Absicht, eine kollektive Vereinbarung abzuschließen, bei den Leitungen im öffentlichen Dienst etwas geringer ausgeprägt, was aber einhergeht mit der Tatsache, dass dort zum Befragungszeitpunkt gegenüber dem Produktions- und dem privaten Dienstleistungsbereich offenbar bereits relativ häufiger eine Vereinbarung bestand.

Die Leitungen in kleineren Betrieben und Dienststellen planten nach Auskunft der Interessenvertretungen in signifikant geringerem Ausmaß den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, als dies für größere Belegschaften der Fall war. 57,7 Prozent der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn in Einrichtungen mit weniger als 100 Beschäftigten hatten keine Regelungsabsichten. Für Betriebe und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten lautete das Befragungsergebnis 18,2 Prozent. Konkrete Vorstellungen oder bereits einen Entwurf für eine Vereinbarung hatten nach Auskunft der Interessenvertretungen 3,8 Prozent der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn von Belegschaften mit weniger als 100 Beschäftigten, aber 54,5 Prozent der Leitungen in Betrieben und Dienststellen mit 500 und mehr Beschäftigten.

Lag bereits eine geltende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice vor, so bescheinigten 37,5 Prozent der Interessenvertretungen der Leitung keine weitergehenden Regelungsabsichten, 18,8 Prozent benannten eine allgemeine Absicht, bestehende Regelungen zu überarbeiten, und 43,3 Prozent gaben an, dass die Arbeitgeberseite bereits konkrete Änderungsvorstellungen skizziert oder einen Entwurf vorgelegt habe. War keine Vereinbarung vorhanden, lautete die Verteilung dagegen „keine Absicht“ 65,5 Prozent, „allgemeine Absicht“ 23,8 Prozent und „konkrete Vorstellungen/Entwurf vorhanden“ 10,7

Prozent. Aus Sicht der Interessenvertretung bestand damit in fast zwei Dritteln der befragten Betriebe und Dienststellen keine mitbestimmte Regelung und es war auch nicht die Absicht auf der Arbeitgeberseite erkennbar, dies zu ändern.

Es zeigte sich eine starke Korrelation zwischen der dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn von der Interessenvertretung zugeschriebenen Haltung und seiner unterstellten Regelungsabsicht. Wurde die Einstellung zum Homeoffice als negativ eingeschätzt, so sahen die Arbeitnehmervertretungen bei 90,9 Prozent der Leitungen keine Absicht zum Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Eine allgemeine Absicht wurde bei 9,1 Prozent deutlich. In keinem Fall hatte der Arbeitgeber bzw. Dienstherr konkrete Vorstellungen für eine Vereinbarung mitgeteilt. Wurde die Einstellung als grundsätzlich positiv bezeichnet, so sahen die Interessenvertretungen lediglich bei knapp einem Viertel der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn keine Regelungsabsicht. Jedoch hatten 53,0 Prozent der Leitungen konkrete Vorstellungen zum Abschluss einer Vereinbarung geäußert bzw. es lag bereits ein Entwurf auf dem Tisch.

85,0 Prozent der Interessenvertretungen, die dem „zukünftigen Homeoffice“ (eher) ablehnend gegenüberstanden, waren der Ansicht, dass die Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung nicht die Absicht hat, „Homeoffice“ in absehbarer Zeit (neu) zu regeln. Diesbezüglich konkrete Vorstellungen bei der Leitung sahen nur 5,0 Prozent der „skeptischen“ Arbeitnehmervertretungen. Für die Interessenvertretungen mit positiver Haltung gaben einerseits 40,0 Prozent an, dass die Leitung derzeit und absehbar keine Regelungsabsicht habe, andererseits berichteten 22,9 Prozent von konkreten Vorstellungen auf der Arbeitgeberseite.

Bestand keine Regelungsabsicht bei der Interessenvertretung, so wurden in 94,6 Prozent der Fälle auch für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn keine diesbezüglichen Absichten benannt (vgl. Tabelle 10). Demgegenüber wurden von den Gremien mit konkreten Gestaltungsvorstellungen auch bei 54,5 Prozent der Leitungen die Bereitschaft zum Abschluss einer kollektiven Vereinbarung gesehen.

Tabelle 10: Zusammenhang zwischen der Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren und der von der Interessenvertretung eingeschätzten Regelungsabsicht des Arbeitgebers/Dienstherrn (falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)

<i>Regelungsabsicht des Arbeitgebers/Dienstherrn</i>	<i>Regelungsabsicht der Interessenvertretung*</i>		
	nein	allgemein	konkret
nein	94,6 %	51,1 %	24,2 %
allgemein	5,4 %	37,8 %	21,2 %
konkret	0,0 %	11,1 %	54,5 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Insgesamt wird aus den Befragungsergebnissen auch im Hinblick auf die Regelungsabsicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn wieder der positive Zusammenhang mit der Relevanz und dem Stellenwert der Homeoffice-Thematik deutlich.²¹

²¹ Vgl. näher im Anhang Tabelle 28.

Statements

- *„Die Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten kommen jetzt ganz langsam. Das, was in der Not kurzfristig abgeschlossen wurde, gilt jetzt im Grunde genommen aber erst einmal weiter.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*
- *„Wir haben eine knapp gehaltene Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Und wir haben eine Vereinbarung zur Telearbeit. Die ist schon über zehn Jahre alt. Beide Vereinbarungen sollen nun, nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Krise, ergänzt werden. (...) Wir sammeln noch Themen und schauen dann, dass wir mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung hierzu abschließen können. Viele Regelungspunkte hatten die Beschäftigten gar nicht auf dem Schirm, zum Beispiel die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten. Das alles resultiert aus den Erfahrungen, die wir während der Krise gemacht haben, und aus dem Wunsch der Beschäftigten. Uns geht es allerdings rein um das tageweise, alternierende mobile Arbeiten!“ (Interessenvertretung, Interview 3)*
- *„Da wir in der IT-Branche nur eine geringe betriebsrätliche Mitbestimmungskultur haben, sehe ich dort die Notwendigkeit, das Ganze zumindest als Rahmenbedingung gesetzlich zu regeln. Wenn es Homeoffice gibt, brauchen wir verbindliche rechtliche Rahmenbedingungen. Dazu sollte im Gesetz festgelegt werden, dass betriebsrätliche Mitbestimmung stattfindet.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*

10.4 Regelungsaspekte

Die Interessenvertretungen begleiteten und begleiten die Durchführung von Homeoffice in der Corona-Krise in der Regel pragmatisch. Vor der Pandemie hatten Homeoffice und mobiles Arbeiten in den meisten Betrieben und Dienststellen einen relativ geringen Stellenwert. Mehrheitlich war diese Arbeitsform nicht in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt. Auch angesichts des häufig sehr umfangreichen Arbeitens im Homeoffice „während Corona“ wurden diesbezüglich bis zum Befragungszeitpunkt im Juni 2020 offenbar nur wenige Vereinbarungen abgeschlossen. Für die zukünftige Nutzung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten im Regelbetrieb bekundete allerdings die deutliche Mehrheit der Arbeitnehmervertretungen die Absicht, deren Gestaltung und Umsetzung in einer Vereinbarung verbindlich festzulegen. Mehr als vier von fünf befragten Gremien gaben an, dass ihnen die Wahrung der Mitbestimmung in diesem Zusammenhang wichtig (22,1 %) oder sogar besonders wichtig (61,8 %) sei.

Als wichtige Regelungsbereiche bezeichneten die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen vor allem

- den „Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten“ (besonders wichtig 57,4 %, wichtig 21,3 %),
- die „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“ (besonders wichtig 48,5 %, wichtig 32,4 %),
- die „Kommunikation mit Kolleg:innen und Führungskräften“ (besonders wichtig 47,8 %, wichtig 33,8 %) sowie
- den „Datenschutz“ (besonders wichtig 49,3 %, wichtig 28,7 %).

Ebenfalls als wichtig eingestuft wurden

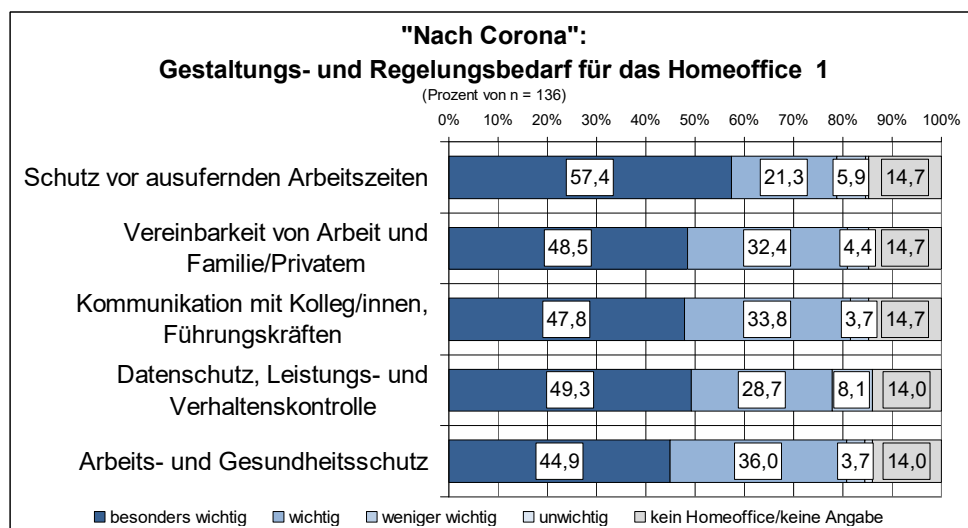
- die „Sicherheit und Gesundheit“ der im Homeoffice bzw. mobil Beschäftigten (besonders wichtig 44,9 %, wichtig 36,0 %) und
- die „Ausstattung mit betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten“ (besonders wichtig 42,6 %, wichtig 33,8 %).
- Als relevant, aber vergleichsweise nachgeordnet bezeichnet wurden die Bereiche „sonstige Ausstattung“ im Homeoffice (Büromöbel, Arbeitsmittel), die „finanzielle Abgeltung privater Aufwendungen“ sowie die Klärung der Frage, wie die Tätigkeit im Homeoffice bzw. das mobile Arbeiten beendet und eine Rückkehr ausschließlich zur Arbeit im betrieblichen bzw. dienstlichen Büro erfolgen kann.

Statements

- *„Das Wichtigste ist die Bereitstellung von digitalen Endgeräten, da alle Kolleginnen und Kollegen derzeit ihre privaten Geräte beruflich nutzen müssen.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Die Beschäftigten wurden zum Teil unter miesen Bedingungen ins Homeoffice geschickt, ohne Ausstattung, Bildschirm, Maus, Tastatur usw. (...) Die mangelnde Ausstattung zu Hause kann durch schlechte Arbeitshaltung in Kürze zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. Das sind die Gefahrenfaktoren, auf die wir ein Augenmerk richten sollten.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Es muss verstärkt Schulungen zur Online-Kommunikation im Homeoffice geben.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Der Datenschutz ist ein sehr problematischer Punkt. Da werden Leute mit dem Laptop nach Hause geschickt, die von überall an Videokonferenzen teilnehmen können (im Park, im Kaffee etc.), egal was im Hintergrund passiert. (...) Ich kenne es, wenn man im Zug arbeitet, dass viele vor mir sitzen und ich durch den Spalt zwischen den Lehnen genau sehen kann, mit welchen Kunden oder Mandanten gerade gesprochen wird. Von Datenschutz keine Spur.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Die Arbeitsplätze zu Hause müssen abgeschottet sein, also ein eigener Raum, nicht der Wohnzimmerisch. Und diese müssen der Arbeitsstättenverordnung genügen. Wer sich auf alternierende Telearbeit einlässt, der erlaubt auch, dass dies geprüft wird. Die Arbeitsschutzgesetze gelten zu jeder Zeit und an jedem Ort.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„In den Vereinbarungsentwurf haben wir geschrieben, dass, wenn Tätigkeiten nicht für alternierende Telearbeiten geeignet sein sollten, diese in einer Anlage aufzuführen sind. Auf dieser Basis hat die Geschäftsführung versucht, einen Katalog zu erstellen, über den sie in Verhandlungen mit uns treten wollen. (...) Ich sehe jedoch kaum, dass es Tätigkeiten gibt, die nicht für das Homeoffice geeignet sind. Eventuell sind es die Sekretärinnen, die nicht ins Homeoffice dürfen, aber in anderen Bereichen weitestgehend schon.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*
- *„Es soll vereinbart werden, dass Mitarbeitern, die sich als ungeeignet erweisen, sich selbst zu organisieren, ein Homeoffice-Arbeitsplatz versagt werden kann. Das muss aber vernünftig belegt werden können. (...) In solchen Fällen ist dann die Interessenvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit im Boot.“ (Interessenvertretung, Interview 4)*

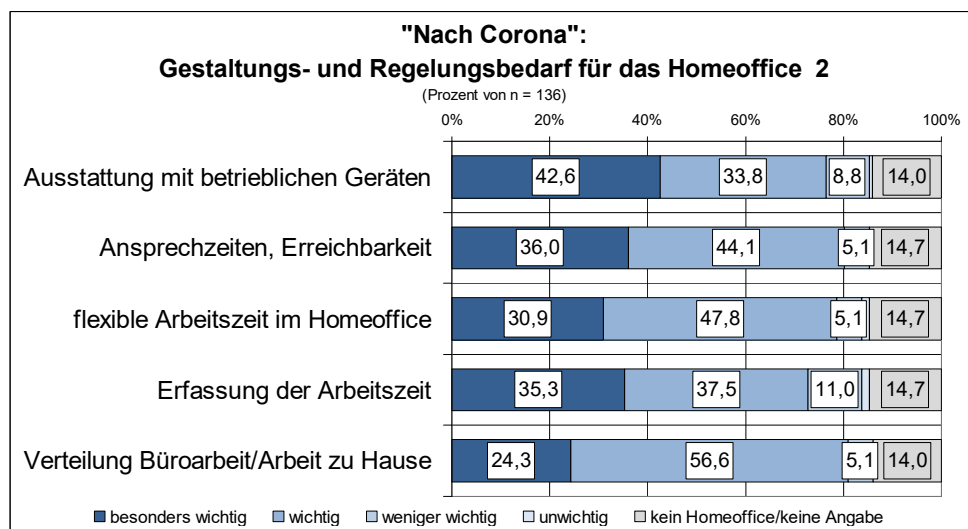
Die nachfolgenden Grafiken 25 bis 28 veranschaulichen in einer Rangfolge die voraussichtlichen Schwerpunkte für die Regelung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten.²²

Abbildung 25: Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 1



unwichtig: Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten 0,7 %, Vereinbarkeit 0,0 %, Kommunikation 0,0 %
Datenschutz 0,0 %, Arbeits- und Gesundheitsschutz 1,5 %

Abbildung 26: Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 2



unwichtig: Ausstattung 0,7 %, Ansprechzeiten 0,0 %, flexible Arbeitszeit 1,5 %
Erfassung der Arbeitszeit 1,5 %, Verteilung 0,0 %

²² Vgl. auch im Anhang Tabelle 29.

Abbildung 27: Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 3

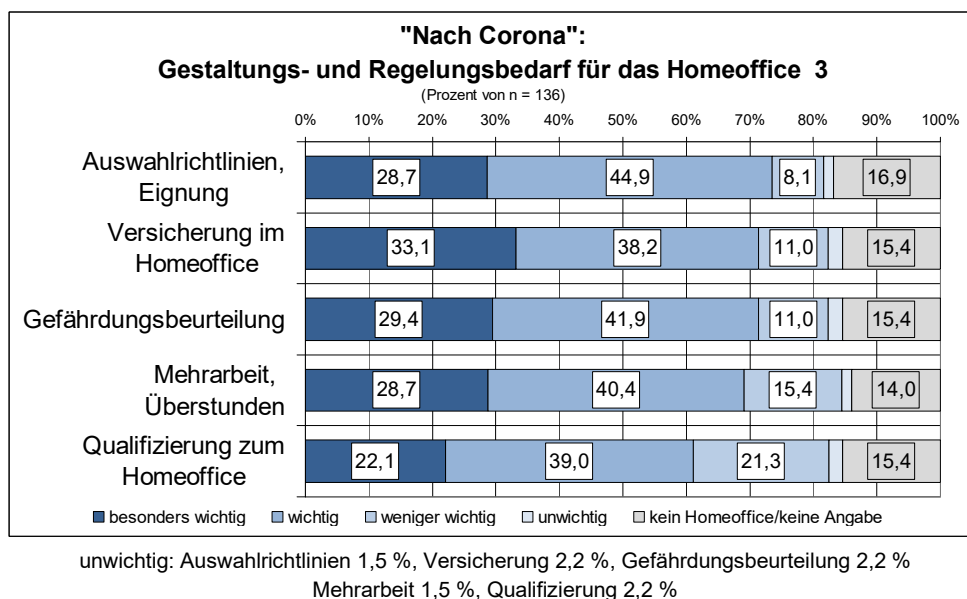
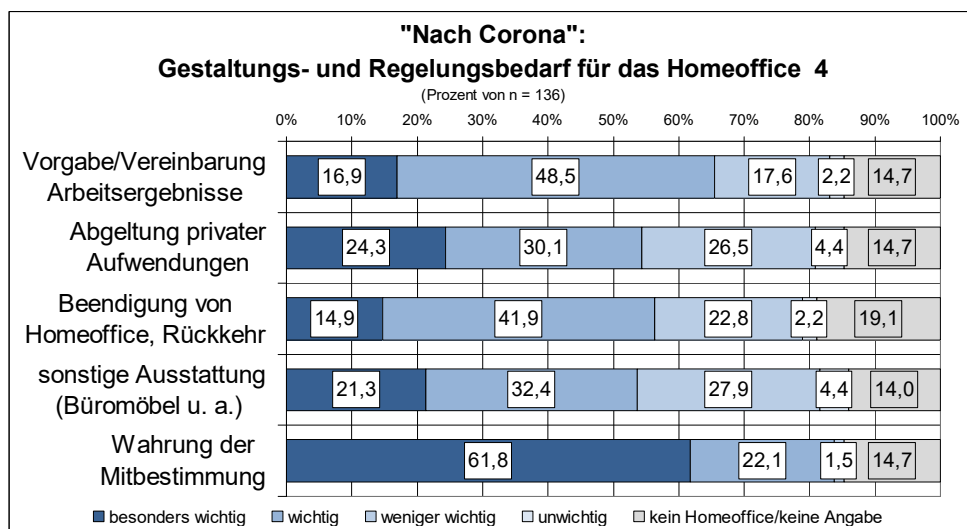


Abbildung 28: Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 4



Zwischen den befragten Interessenvertretungen gab es im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und die Betriebs- bzw. Dienststellengröße keine signifikanten Unterschiede. Die Betriebsräte aus dem privaten Dienstleistungsbereich schrieben der Regelung von Auswahlrichtlinien und Eignungskriterien eine überdurchschnittliche Bedeutung zu (besonders wichtig: 50,0 %, Produktion: 25,0 %, öffentlicher Dienst: 30,3 %). Gleiches gilt für die Vorgabe bzw. Vereinbarung von Arbeitsergebnissen (besonders wichtig: 28,9 %, Produktion: 13,3 %, öffentlicher Dienst: 18,2 %) sowie für die Frage der Versicherung im Homeoffice (besonders wichtig: 52,8 %, Produktion: 33,3 %, öffentlicher Dienst: 32,4 %).

In der Tendenz bewerteten kleinere Interessenvertretungen die meisten Regelungsaspekte – abgesehen von den Merkmalen Ausstattung für das Homeoffice, Vorgabe/Vereinbarung von Arbeitsergebnissen und Mehrarbeit/Überstunden – durchschnittlich etwas weniger wichtig als Vertretungen aus größeren Betrieben und Dienststellen.

Interessenvertretungen mit einer (eher) negativen Haltung gegenüber „zukünftigem Homeoffice“ sahen den Regelungsaspekt „Verteilung der Arbeit zwischen Büro und zu Hause“ mit 55,6 Prozent überdurchschnittlich oft als „besonders wichtig“ an (positive Einstellung: 15,8 % „besonders wichtig“). Signifikant waren ebenfalls die Unterschiede im Hinblick auf das Thema „Regelung der Beendigung des Homeoffice/Rückkehr“ mit 23,5 Prozent zu 8,1 Prozent sowie bezüglich des Themas „Regelung der Qualifizierung zum Homeoffice“ mit 47,1 Prozent gegenüber 10,5 Prozent.

Statements

- *„Ich gehe davon aus, dass es Präsenztage gibt, die entweder festgelegt sind oder die ich mir selbst aussuchen kann. Gleichzeitig besteht aber auch die Möglichkeit, außerhalb der Präsenztage von egal wo zu arbeiten.“ (Gewerkschaftssekretär IG Metall, Interview)*
- *„Es muss bei den Beschäftigten auf eine Freiwilligkeit stoßen. Nur dann funktioniert das. Ich kenne auch Beschäftigte, die es nicht können oder wollen. Das muss ein Arbeitgeber akzeptieren.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Wir müssen Arbeitgeber verpflichten, Arbeitsplätze vorzuhalten, auch wenn Beschäftigte sich im Moment entscheiden, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten. Das Flächenmanagement soll nicht dazu führen, dass die Hälfte der Arbeitsplätze eingespart wird. Es wird in Lösungen enden, die man heute schon mit neuen Bürokonzepten umschreibt, mit offenen Büros, Großraumflächen, Desk-Sharing.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*
- *„Mobiles Arbeiten, Homeoffice oder alternierendes Arbeiten sollte nicht nur per betrieblicher Vereinbarung geregelt werden. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte durch eine gesetzliche Regelung geschaffen und dadurch allgemeinverbindlich werden.“ (Interessenvertretung, Umfrage)*
- *„Zuerst brauchen wir eine Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen zur alternierenden Telearbeit. Dort muss das mobile Arbeiten ergänzt werden. Es sind zwei unterschiedliche Dinge, die man auch getrennt definieren muss. Da kann man vielleicht dieses sperrige Wort ‚alternierende Telearbeit‘ durch Homeoffice ersetzen. Es geht jedoch darum, zu unterscheiden, ortsgebunden oder ortsunabhängig zu arbeiten.“ (Gewerkschaftssekretär ver.di, Interview)*

Zwischenfazit 5

Die Interessenvertretungen begleiteten und begleiten die Durchführung von Homeoffice in der Corona-Krise in der Regel pragmatisch. Vor der Pandemie hatten Homeoffice und mobiles Arbeiten in den meisten Betrieben und Dienststellen einen relativ geringen Stellenwert. Mehrheitlich war diese Arbeitsform nicht in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt. In der Pandemie hatte das Thema für sechs von zehn Interessenvertretungen der Betriebe und Dienststellen, in welchen Beschäftigte im Homeoffice arbeiteten, einen hohen Stellenwert. Die Bedeutung war bei den Betriebsräten aus den Produktionsbetrieben im Durchschnitt signifikant geringer als bei den Interessenvertretungen aus dem Dienstleistungsbereich. Den insgesamt höchsten Stellenwert nannten die Personalräte. Ausschlaggebend hier-

für dürften vor allem die grundsätzliche Möglichkeit zum Homeoffice und der Anteil der Beschäftigten, die zu Hause arbeiteten sein.

Wurde während der Pandemie Homeoffice praktiziert, so erfolgte dies in lediglich drei von zehn Arbeitsstätten auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Das Durchschnittsalter der geltenden Vereinbarungen – in der Regel zur Telearbeit und/oder zum mobilen Arbeiten – lag bei fünf Jahren. 20 Prozent der Vereinbarungen wurden offenbar aktuell im Zusammenhang mit dem Homeoffice in der Pandemie abgeschlossen. Dies geschah oft, ohne dass damit eine Gestaltung im Einzelnen verbunden war. Im öffentlichen Dienst verwiesen vier von zehn Personalräten auf eine geltende Dienstvereinbarung, in den Produktionsbetrieben dagegen lediglich zwei von zehn Betriebsräten. Interessenvertretungen aus größeren Betrieben und Dienststellen hatten signifikant häufiger bereits eine Vereinbarung abgeschlossen als kleinere Gremien. In Betrieben und Dienststellen, die bereits über eine mitbestimmte Regelung verfügten, hatte das Thema Homeoffice signifikant mehr Relevanz als in denjenigen ohne Vereinbarung.

43 Prozent der Gremien hatten allgemein die Absicht, eine Vereinbarung abzuschließen. Dies betraf vor allem kleinere Gremien. 38 Prozent hatten bereits konkrete Regelungsvorstellungen. Dies war überwiegend in größeren Interessenvertretungen der Fall.

Als wichtige Regelungsbereiche bezeichneten die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen vor allem den Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Kommunikation mit Kolleg:innen und Führungskräften sowie den Datenschutz. Ebenfalls als wichtig eingestuft wurden die Sicherheit und Gesundheit der im Homeoffice bzw. mobil Beschäftigten und die Ausstattung mit betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Deutlich wurde auch ein konkreter Qualifizierungsbedarf zur Umsetzung von Homeoffice, vor allem im Hinblick auf Selbstorganisation, digitale Kommunikation und „Führung aus der Distanz“. Nicht zuletzt stellten sich transparente Regelungen für einen gerechten Zugang zum Homeoffice als erforderlich heraus.

Die Regelungsbereitschaft auf der Arbeitgeber- bzw. Dienstherrenseite wurde von den Interessenvertretungen deutlich geringer eingeschätzt: Über die Hälfte der Leitungen hatte offenbar keine Absicht, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen, lediglich etwas mehr als jede fünfte Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung hatte konkrete Vorstellungen. Die Leitungen in kleineren Betrieben und Dienststellen planten nach Auskunft der Interessenvertretungen in signifikant geringerem Ausmaß den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, als dies für größere Belegschaften der Fall war.

Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass vor allem in kleinen und mittleren Betrieben und Dienststellen sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite ein deutlicher Bedarf an sachverständiger Unterstützung bei der Gestaltung von Homeoffice bzw. des mobilen Arbeitens besteht.

11. Homeoffice im Ausnahmezustand – Modell für die Zukunft?

Homeoffice war noch zu Beginn des Jahres 2020 in Deutschland deutlich weniger üblich als in vielen anderen europäischen Ländern. Sicherlich ist nicht jede Tätigkeit geeignet. Aber das ifo Institut kommt zu dem Ergebnis, dass für bis zu 56 Prozent der Beschäftigten digitale Heimarbeit zumindest teilweise in Frage kommt. Tatsächlich arbeitete jedoch „vor Corona“ allenfalls jede/r achte Beschäftigte zu irgendeiner Zeit auch zu Hause, nur jede/r fünfundzwanzigste täglich. Fast zwei Drittel der Homeoffice-Beschäftigten waren ausschließlich stundenweise zu Hause tätig, rund ein Fünftel arbeitete – zumeist an einzelnen Tagen – ganztätig im Homeoffice.

Erhebliche Homeoffice-Nutzung in der Corona-Pandemie

In der Corona-Krise wurde das Arbeiten zu Hause massiv ausgeweitet. Der Anteil der Beschäftigten, die zum Arbeiten ins Homeoffice geschickt wurden, stieg auf über 25 Prozent und damit auf rund zwei Drittel derjenigen, für die das überhaupt möglich ist. Das war und ist sinnvoll, um Kontakte zu verringern und den Gesundheitsschutz zu erhöhen. Die Verlagerung nach Hause erfolgte in der Regel kurzfristig und oft improvisiert. Dennoch funktionierte das insgesamt relativ gut. Im Einzelnen gab und gibt es allerdings auch Probleme.

Oft mehr Belastung im Homeoffice, aber auch mehr Zufriedenheit

Mehrere Umfragen bei Beschäftigten und bei Arbeitgebern kommen zu dem Ergebnis, dass das Arbeiten zu Hause die Produktivität insgesamt kaum beeinflusst. Vorteile sind unter anderem der Wegfall von Arbeitswegen, eine freiere Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeit, wenn nötig die Kinderbetreuung leisten zu können. Viele nannten als Negativpunkte die Vermischung von Beruflichem und Privatem, die unzureichende Ausstattung sowie Schwierigkeiten in der Kommunikation mit Kolleg:innen und Führungskräften. Zahlreiche Studien belegen unter anderem, dass Homeoffice häufig mit Mehrarbeit, erweiterter Erreichbarkeit und der Vermischung von Arbeit und Privatleben einhergeht.

Dennoch ist die Mehrzahl mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden. Insofern wünschen sich viele Beschäftigte, auch zukünftig zumindest tageweise zu Hause arbeiten zu dürfen. Ebenfalls nehmen die Arbeitgeber bzw. Dienstherren und noch mehr die Interessenvertretungen mittlerweile überwiegend eine positive Haltung zur digitalen Heimarbeit ein. Allerdings fehlt es noch in vielen Fällen an einem systematischen Gestaltungsprozess. Anforderungen des Arbeitsschutzes werden zu wenig berücksichtigt. Nur in einer Minderheit der Betriebe und Dienststellen bestehen transparente und verbindliche Regelungen.

Das Mischungsverhältnis ist entscheidend

Die Corona-Krise hat einem Prozess Dynamik verliehen, welcher voraussichtlich zu einer Veränderung von Teilen der Erwerbsarbeit führen wird. Die „neue Normalität“ dürfte für eine erhebliche Anzahl an Beschäftigten durch eine Umverteilung von der Anwesenheit in der Betriebsstätte zum Homeoffice gekennzeichnet sein. Auf lange Sicht wird vermutlich eine wachsende Zahl von Arbeitnehmer:innen mehr Zeit von zu Hause und auch von unterwegs aus arbeiten.

Entscheidend wird sein, dass das Mischungsverhältnis stimmt, damit die Vorteile von Präsenz und Zusammenarbeit im Team und die Flexibilität von Homeoffice zusammenkommen. Die optimale Mischung unterscheidet sich nach den konkreten Rahmenbedingungen. Allerdings spricht vieles dafür, dass ca. zwei Tage pro Woche zu Hause bzw. mobil zu arbeiten einen gut handhabbaren Umfang darstellt. Lage und Umfang von Büropräsenz und Homeoffice sollten von den Beteiligten möglichst einvernehmlich definiert werden.

Keine Homeoffice-Pflicht

Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten darf nicht in eine Homeoffice-Pflicht münden. Geschäftsführungen und Leitungen sehen zunehmend die Chance, Büroflächen aufzugeben und die Arbeitsflächen quasi in die Privatwohnungen der Beschäftigten zu verlagern. Wer nicht zu Hause arbeiten kann oder will, darf nicht dazu gezwungen werden. Gerade Menschen in beengten Wohnverhältnissen haben oft keine adäquate Möglichkeit, zu Hause ungestört zu arbeiten.

Gesetzlicher Rahmen

Im Oktober 2020 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Eckpunkte für den Entwurf eines „Mobile-Arbeit-Gesetzes“. Laut Pressemeldungen sollen Vollzeitbeschäftigte dort, wo es möglich ist, einen Anspruch auf jährlich 24 Tage Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten erhalten. Zur Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit soll es ein explizites Mitbestimmungsrecht für betriebliche Interessenvertretungen geben. Der gesetzliche Rahmen soll unter anderem Eckpunkte für Erreichbarkeitszeiten, die betriebliche Einbindung der mobil Arbeitenden sowie die digitale Arbeitszeiterfassung definieren und nicht zuletzt versicherungsrechtliche Regelungen enthalten. Bei regelmäßiger Arbeit zu Hause sollen die Arbeitsschutzbestimmungen ebenso gelten wie am betrieblichen Arbeitsplatz. Der Gesetzesentwurf befindet sich bislang allerdings lediglich in der Frühkoordination. Er trifft auf erhebliche Widerstände in Teilen der Politik und bei Interessengruppen. Das Gesetz wird insofern noch auf sich warten lassen und wohl deutliche Änderungen erfahren. Mittlerweile wurde das Recht auf Homeoffice offenbar bis auf Weiteres „zu den Akten“ genommen.

Dennoch gibt es eine Reihe von Rechtsnormen, die einen Rahmen für die Tätigkeit im Homeoffice definieren. Unter anderem zu beachten sind das Arbeitszeitgesetz (vgl. ArbZG 1994) und das Arbeitsschutzgesetz (vgl. ArbSchG 1996). Wichtige Anforderungen sind dabei die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Pausen und Mindestruhezeiten. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2019 unterstrich das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers bzw. einer jeden Arbeitnehmerin auf die Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten. Es ist Aufgabe der Mitgliedsstaaten, die Arbeitgeber bzw. Dienstherren dazu zu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System einzurichten, mit dem die geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies gilt auch für das mobile Arbeiten bzw. die Arbeitszeit im Homeoffice (vgl. EuGH 2019).

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber bzw. Dienstherren, Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Wesentliche Grundlage hierfür ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der von ihnen ausgehen-

den Belastungen. Dies umfasst auch das mobile Arbeiten bzw. die Arbeit im Homeoffice. Bislang fehlt eine derartige Gefährdungsbeurteilung allerdings in den meisten Betrieben und Dienststellen.

Telearbeit und mobiles Arbeiten

Die Arbeitsstättenverordnung (vgl. ArbStättV 2004) gilt für echte Telearbeit: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ (§ 2 Abs. 7 ArbStättV)

Die Verordnung ist im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Es gelten die Anforderungen des § 3 (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, der § 6 (Unterweisung) und die Nummer 6 des Anhangs der Verordnung (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen), soweit der Telearbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Die Maßnahmen betreffen nicht den Einsatz mobiler Endgeräte. Wird das mobile Arbeiten nicht nur gelegentlich, sondern regelmäßig oder überwiegend im privaten häuslichen Bereich ausgeübt, ist zu prüfen, ob es sich nicht um Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung handelt (vgl. näher Mierich 2020, S. 9 f., UVB 2020).

Des Weiteren gilt eine Reihe von (Haus-)Tarifverträgen mit Eckpunkten für die Ausgestaltung des mobilen Arbeitens. Die IG Metall schloss hierzu 2018 einen Flächentarifvertrag ab (vgl. IG Metall 2018). Ver.di veröffentlichte im März 2019 Empfehlungen für die Gestaltung mobiler Arbeit (vgl. Müller/Skrabs/König 2019); zum 1. Juli 2019 trat der „Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA)“ für das private Versicherungsgewerbe in Kraft (ver.di 2019). Der DGB gab ebenfalls ein Diskussionspapier „für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten“ heraus (vgl. DGB 2019).

Herausforderungen

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in den Jahren 2016 bis 2019 geförderte Projekt „Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit (prentimo)“ fasste mehrere Herausforderungen zusammen (vgl. Breisig/Vogl 2017):

- „Regulierungsdefizit: Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten nicht oder nur eingeschränkt bei mobiler Arbeit.
- Interventionsdefizit: Gefährdungsbeurteilungen erstrecken sich in der Praxis meist nicht auf die psychischen und physischen Belastungen aus der Mobilität.
- Kontrolldefizit: Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zu mobiler Arbeit, soweit sie überhaupt gelten, sind schwer zu kontrollieren. Arbeit wird außerhalb des Betriebs erbracht und ist für Arbeitsschützer und Interessenvertretung kaum mehr kontrollierbar.

- Indirekte Steuerung: Viele Beschäftigte sehen sich in einer Zwickmühle. Um den Erfolg nicht zu gefährden, gerät die eigene Gesundheit ins Hintertreffen. (Stichwort Präsentismus, Ausdehnung der Arbeitszeit, usw.).
- Interessierte Selbstgefährdung: Erfolgsorientierung birgt das Risiko einer ‚interessierten Selbstgefährdung‘, bei der Beschäftigte ‚eigenmotiviert‘ (...) private Ressourcen aufbringen und Arbeitszeiten ausweiten, mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Regelungen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz werden ignoriert und unterlaufen.
- Individualisierung des Gesundheitsschutzes: Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird den Beschäftigten überantwortet. Das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, verliert an praktischer Bedeutung. Beschäftigte werden selbst für die Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen und von Pausen oder für die Beachtung ergonomischer Regeln verantwortlich gemacht.
- Beteiligung: Es besteht die Notwendigkeit eines beteiligungsorientierten Ansatzes bei der Gestaltung mobiler Arbeit.“ (Vogl 2017)

Eckpunkte für die Gestaltung und Regelung

Es gilt, diese Herausforderungen in der Regelung in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen aufzugreifen und die Tätigkeit im Homeoffice im Sinne einer „guten Arbeit“ zu gestalten.²³ Unter anderem geht es um die folgenden Fragen (vgl. Mierich 2020):

- Zielsetzung: Welche Ziele werden mit dem mobilen Arbeiten bzw. der Arbeit im Homeoffice angestrebt? Welche positiven Effekte sollen erreicht werden sowohl für die Beschäftigten als auch für den Betrieb bzw. die Dienststelle?
- Definition: Welche Festlegungen zum mobilen Arbeiten bzw. Homeoffice sollten in Abhängigkeit von der Zielsetzung und den Rahmenbedingungen im Betrieb bzw. in der Dienststelle gelten im Hinblick auf die Art und den Umfang der mobilen Arbeit bzw. Telearbeit?
- Voraussetzungen: Welche Kriterien müssen erfüllt sein, um mobil bzw. im Homeoffice arbeiten zu können (sachliche, persönliche und räumliche Voraussetzungen, Anspruch, Freiwilligkeit)?
- Organisation: Was wird benötigt, um mobil bzw. im Homeoffice arbeiten zu können? Wie können die Kommunikation und die Integration in den Betrieb bzw. die Dienststelle sichergestellt werden? Welche organisatorischen Voraussetzungen sind erforderlich?
 - Ausstattung, Arbeitsmittel, Service, Kostenübernahme
 - Qualifizierung (Handhabung, Kommunikation, Organisation/Zeitmanagement, Führung)
 - Versicherung, Haftung
 - Datenschutz (technische und organisatorische Maßnahmen, Unterweisung)
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz (Ergonomie, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung)
 - Führen aus der Ferne (Mitarbeiterorientierung, Kommunikation, Ergebnisorientierung, Vertrauen)

²³ Anhang 1 bis 3 skizzieren hierfür gesetzliche Grundlagen der Mitwirkung und Mitbestimmung, Eckpunkte für eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung und Orientierungshilfen für die weitere Befassung mit der Ausgestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten.

- Arbeitszeit: Welcher Arbeitszeitrahmen wird festgelegt? Wie wird die Erreichbarkeit organisiert?
 - Verteilung, Lage und Dauer der Arbeitszeit
 - Zeiterfassung
 - Ansprechzeiten
 - Nichterreichbarkeit

Sowohl auf der Arbeitgeber-, als auch auf der Arbeitnehmerseite besteht mehrheitlich die Ansicht, dass das zukünftige „normale“ Homeoffice sorgfältiger gestaltet werden muss. Knapp die Hälfte der Geschäftsführungen und Dienststellenleitungen sowie rund vier von fünf Interessenvertretungen wollen dies auf der Grundlage einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung umsetzen.

Die vorliegende Studie ebenso wie die Beratungspraxis von BEST zeigen, dass vor allem in kleinen und mittleren Betrieben und Dienststellen sowohl auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite ein Bedarf an sachverständiger Unterstützung besteht, um die Rahmenbedingungen für eine „gute Arbeit“ im Homeoffice zu schaffen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Durchschnittliche Homeoffice-Anteile je Belegschaft „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie	S. 12
Tabelle 2:	Durchschnittliche Homeoffice-Anteile bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie	S. 13
Tabelle 3:	Tätigkeit im Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020) – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle	S. 25
Tabelle 4:	Fallstudie – Signifikante Unterschiede zwischen mobil Tätigen, die (auch) außerhalb der normalen Arbeitszeit arbeiten, und denjenigen, die dies nicht tun	S. 36
Tabelle 5:	Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“ (Juni 2020) – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle	S. 41
Tabelle 6:	Beschäftigungssituation nach Branchen, in der Woche vom 3. bis 10. April 2020 gemäß „Corona-Studie“ der Universität Mannheim	S. 44
Tabelle 7:	Verteilung der Tätigkeit der Homeoffice-Beschäftigten zwischen zu Hause und dem Betrieb bzw. der Dienststelle – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)	S. 48
Tabelle 8:	Erwartete Tätigkeit im Homeoffice Erwartete Tätigkeit im Homeoffice nach der Corona-Pandemie – durchschnittliche Belegschaftsanteile je Betrieb bzw. Dienststelle	S. 67
Tabelle 9:	Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)	S. 72
Tabelle 10:	Zusammenhang zwischen der Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren und der von der Interessenvertretung eingeschätzten Regelungsabsicht des Arbeitgebers/Dienstherren (falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)	S. 78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Homeoffice „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie	S. 12
Abbildung 2:	Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)	S. 14
Abbildung 3:	Hauptproblemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 15
Abbildung 4:	Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 16
Abbildung 5:	Absicht der Interessenvertretung und der Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten (Juni 2020)	S. 17
Abbildung 6:	Verteilung der an der Befragung beteiligten Interessenvertretungen nach Wirtschaftszweigen	S. 20
Abbildung 7:	Verteilung der an der Befragung beteiligten Interessenvertretungen nach Betriebs-/Dienststellengröße	S. 21
Abbildung 8:	Homeoffice-Potenzial in Deutschland nach Regionen 2018	S. 23
Abbildung 9:	Homeoffice-Potenzial in Deutschland nach Branchen 2018	S. 24
Abbildung 10:	Nutzung von Homeoffice (zumindest teilweise) in Deutschland 2018	S. 28
Abbildung 11:	Fallstudie – Bearbeitung von Beruflichem auch außerhalb der normalen Arbeitszeit	S. 35
Abbildung 12:	Fallstudie – Ausmaß der Bearbeitung von Beruflichem auch außerhalb der normalen Arbeitszeit	S. 37
Abbildung 13:	Fallstudie – Einschätzung der (technischen) Ausstattung in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der mobilen Tätigkeit	S. 39
Abbildung 14:	Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Verteilung der Tätigkeit zwischen dem Homeoffice und dem Betrieb bzw. der Dienststelle (Juni 2020)	S. 47
Abbildung 15:	Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)	S. 50

Abbildungsverzeichnis (Fortsetzung)

Abbildung 16:	Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 1	S. 58
Abbildung 17:	Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 2	S. 59
Abbildung 18:	Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 3	S. 59
Abbildung 19:	Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten im Hinblick auf das Ausmaß des Arbeitens zu Hause nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 62
Abbildung 20:	Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ (Juni 2020)	S. 68
Abbildung 21:	Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 69
Abbildung 22:	Stellenwert des Themas „Homeoffice“ aktuell in der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 72
Abbildung 23:	Abschlussjahr von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Homeoffice/mobilen Arbeiten (Juni 2020)	S. 73
Abbildung 24:	Absicht der Interessenvertretung und der Geschäftsführung bzw. Dienststellenleitung, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten (Juni 2020)	S. 77
Abbildung 25:	Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 1	S. 81
Abbildung 26:	Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 2	S. 81
Abbildung 27:	Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 3	S. 82
Abbildung 28:	Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020), Teil 4	S. 82

Literaturverzeichnis

Abel-Koch 2020 – Abel-Koch, J. (2020): Corona-Krise stärkt flexibles und digitales Arbeiten im Mittelstand, in: KfW Research Volkswirtschaft Kompakt Nr. 197, Frankfurt am Main.

Alipour/Falck/Schüller 2020 – Alipour, J.V., Falck, O., Schüller, S. (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, ifo Schnelldienst 7/2020, hrsg. v. ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München.

AK 2020a – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2020): Arbeiten im Homeoffice – aktuelle Situation und Perspektiven. Ad-hoc-Befragung saarländischer Interessenvertretungen: Ergebnispräsentation, 29. Juni 2020, Saarbrücken.

AK 2020b – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2020): Arbeiten im Homeoffice – Arbeitskammer veröffentlicht Umfrage, Pressemeldung vom 1. Juli 2020, Saarbrücken.

AOK-WIdO 2019 – WIdO – Wissenschaftliches Institut der AOK (Hrsg.) (2019): Arbeiten im Homeoffice. Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psychische Belastung (Pressemitteilung), Berlin.

ArbSchG 1996 – Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (Stand 2020), verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen im Dezember 2020.

ArbStättV 2004 – Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 12. August 2004 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen im Dezember 2020.

ArbZG 1994 – Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen Dezember 2020.

Arlinghaus/Tuleweit 2020 – Arlinghaus, A., Tuleweit, S. (2020): Orts- und zeitflexibel arbeiten, in: Gute Arbeit 8–9/2020, Frankfurt am Main.

Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2020 – Backhaus, N., Wöhrmann, A., Tisch, A. (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland, hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund.

BAuA 2020 – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2020): Orts- und zeitflexibel arbeiten. Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden, Dortmund.

Beermann 2018 – Beermann, B. u. a. (2018): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Gesundheitliche Chancen und Risiken, hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2. Aufl., Dortmund/Berlin/Dresden.

BetrVG 1972 – Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen im Dezember 2020.

BfDI 2019 – Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) (Hrsg.) (2019): „Telearbeit und Mobiles Arbeiten“. Information des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI), Berlin.

Bitkom 2019a – Bitkom (Hrsg.) (2019): Vier von zehn Unternehmen setzen auf Homeoffice (Pressemeldung), Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., Berlin.

Bitkom 2019b – Bitkom (Hrsg.) (2019): Homeoffice? Nein, danke: Angestellte arbeiten lieber zu Hause (Pressemeldung), Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., Berlin.

Bitkom 2020 – Bitkom (Hrsg.) (2020): Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu (Pressemeldung), Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V., Berlin.

Blass/Westheide 2020 – Blass, K., Westheide, R. (2020): Gute Arbeit durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Ein Leitfaden (nicht nur) für Arbeitnehmervertretungen, Saarbrücken; verfügbar auf arbeitskammer.de und best-saarland.de; abgerufen im Dezember 2020

BMAS 2015 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2020): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Bericht zum Monitor, Forschungsbericht 460, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und Universität zu Köln, Berlin.

Böckler-Impuls 2019 – Homeoffice. Kulturelle Hürden erschweren mobiles Arbeiten, in: Böckler-Impuls 19/2019, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Böckler-Impuls 2020a – Homeoffice. Gut, wenn der Rahmen stimmt, in: Böckler-Impuls 2/2020, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Böckler-Impuls 2020b – Gleichstellung: Rückschritt durch Corona, in: Böckler-Impuls 8/2020, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Böckler-Impuls 2020c – Corona-Krise verschärft soziale Ungleichheit, in: Böckler-Impuls 12/2020, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Bonin 2020 – Bonin, H. u. a. (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise, hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

BPersVG 1974 – Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vom 15. März 1974 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen im Dezember 2020.

Brandt/Westheide 2019 – Brandt, T., Westheide, R. (2019): Gute Arbeit in saarländischen Betrieben und Dienststellen – Analyse und Beratung. Bericht der Arbeitskammer des Saarlandes und der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e.V. (BEST) an das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes über Verlauf und Ergebnisse des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ im Zeitraum Juli 2013 bis Dezember 2018, Saarbrücken; verfügbar unter: arbeitskammer.de und best-saarland.de; abgerufen im Dezember 2020.

Breisig/Vogl 2017 – Breisig, T., Vogl, G. (Hrsg.) (2017): Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch, hrsg. v. Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg, Oldenburg.

Brenke 2016 – Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016, hrsg. v. DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., Berlin.

Britschgi 2020 – Britschgi, S. (2020): Arbeiten von zu Hause: 10 Antworten, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.

BSI 2020 – Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) (Hrsg.) (2020): „Home-Office? – Aber sicher!“, Information des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), Bonn.

Bujard 2020 – Bujard, M. u. a. (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen, hrsg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.

Bundestag 2016 – Alternierende Telearbeit: Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten, Berlin.

Bundestag 2017 – Deutscher Bundestag, wissenschaftlicher Dienst (Hrsg.) (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen, Berlin.

Buschmann 2020 – Buschmann, R. (2020): Arbeitszeit im Home-Office, in: Der Personalrat 9/2020, Frankfurt am Main.

BVDW 2017 – Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. (Hrsg.) (2017): Umfrage zum Thema Flexibles Arbeiten, Arbeitswelt der Zukunft Ressort im BVDW, Düsseldorf.

DAK 2020 – DAK Gesundheit (Hrsg.) (2020): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie (Ergebnispräsentation und Pressemeldung), Hamburg.

Demmelhuber 2020 – Demmelhuber, K. u. a. (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit, ifo Schnelldienst digital 14/2020, hrsg. v. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V., München.

DGB 2019 – Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2019): Diskussionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, Berlin.

DGB-Index 2017 – Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2017): Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit. So beurteilen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, Berlin.

Eberhardt 2019 – Eberhardt, B. (2019): Homeoffice: Gute Arbeit zu Hause. Arbeitsschutzstandards im Homeoffice nach Arbeitsstättenrecht, in: Gute Arbeit 3/2019, Frankfurt am Main.

Eder 2020 – Eder, I. (2020): Mobile Arbeit regeln, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.

Ernst 2020 – Ernst, C. (2020): Homeoffice im Kontext der Corona-Pandemie. Eine Ad-hoc-Studie der TH Köln, hrsg. v. Technische Hochschule Köln, Köln.

EuGH 2019 – Gerichtshof der Europäischen Union (Hrsg.) (2019): Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Urteil in der Rechtssache C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE. Pressemitteilung Nr. 61/19, Luxemburg.

FIT 2020 – Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) (Hrsg.) (2020): Fit4Homeoffice. Ergebnisse einer Online-Befragung (Pressemeldung), Sankt Augustin.

Ganz 2020 – Ganz, B. (2020): Arbeitsorganisation: So geht Homeoffice, in: Gute Arbeit 8–9/2020, Frankfurt am Main.

gfs.bern 2020 – gfs.bern AG (Hrsg.) (2020): Homeoffice-Barometer. Ergebnisse einer Online-Befragung im Auftrag der syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Bern.

Grunau 2019 – Grunau, P. u. a. (2019): Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten, IAB-Kurzbericht 11/2019, hrsg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Grunau/Steffes/Wolter 2020 – Grunau, P., Steffes, S., Wolter, S. (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona. In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale, ZEW-Kurzexpertise 20-03, hrsg. v. ZEW – Leibniz-Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Mannheim, Mannheim.

Hammermann/Stettes 2017 – Hammermann, A., Stettes, O. (2017): Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa. Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, IW-Trends 3/2017, hrsg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln.

Hassler 2016 – Hassler, M. u. a. (2016): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen, iga.Report 23, hrsg. v. AOK-Bundesverband, Berlin.

Heimann 2020 – Heimann, K. (2020): Das Homeoffice macht Karriere, in: Gute Arbeit 10/2020, Frankfurt am Main.

Hoffmann/Piele/Piele 2020 – Hoffmann, J., Piele, A., Piele, Ch. (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie. Auf dem Weg zum New Normal, hrsg. v. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart.

Hummel/Geißler 2013 – Hummel, D., Geißler, H.: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung, in: Schröder, L., Urban, H.-J. (Hrsg.) (2013): Gute Arbeit Ausgabe 2013. Anti-Stress-Initiativen: Impulse aus Praxis und Wissenschaft, Frankfurt a. M., S. 151 ff.

IG Metall 2015 – Industriegewerkschaft Metall Vorstand (Hrsg.) (2015): „Mobiles Arbeiten“. Selbstbestimmter den Arbeitstag gestalten – die Chancen digitaler Arbeitsabläufe für die Beschäftigten nutzen!, Frankfurt am Main.

IG Metall 2018 – IG Metall Bezirk Baden-Württemberg und Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Hrsg.): Tarifvertrag zum Mobilem Arbeiten 2018, Stuttgart.

INQA 2006 – Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.) (2006): Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz, 2. Auflage, Dortmund.

iwd 2020 – Homeoffice: Plötzlich der Regelfall, in: iwd. Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft 8/2020, hrsg. v. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln.

Kohlrausch/Zucco 2020 – Kohlrausch, B., Zucco, A. (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI 5/2020, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Kunze/Zimmermann 2020 – Kunze, F., Zimmermann, S. (2020): Was das Arbeiten im Home Office mit uns macht. Ergebnisse einer Längsschnittstudie (Pressemeldung und Ergebnispräsentation), hrsg. v. Universität Konstanz, Konstanz.

Lindner/Müller/Skrabs 2019 – Lindner, M., Müller, N., Skrabs, S. (2019): Mobile Arbeit: Einen Schritt voraus sein. Verhandlung und Aufbau einer Vereinbarung (Tarifvertrag), Regelungspunkte, in: Gute Arbeit 3/2019, Frankfurt am Mai.

Lott 2020 – Lott, Y. (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

MAVO 2017 – Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für die Diözese Speyer. 20. Dezember 2017, hrsg. v. Bischöfliches Ordinariat Speyer, Speyer.

MAVO 2018 – Ordnung für die Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO), Erlass des Bischofs, 15. Januar 2018, Trier.

Mergener 2020 – Mergener, A. (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie April 2020, Köln.

mhplus/SDK 2020 – mhplus-Krankenkasse und SDK Süddeutsche Krankenversicherung (Hrsg.) (2020): Homeoffice-Studie: Zwei von drei Angestellten arbeiten lieber zuhause als im Büro (Pressemeldung), Nürnberg/Fellbach.

Mierich 2020 – Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Möhring 2020a – Möhring, K. u. a. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. 20.3.-15.4.2020, hrsg. v. Universität Mannheim, Mannheim.

Möhring 2020b – Möhring, K. u. a. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während der Corona-Krise, hrsg. v. Universität Mannheim, Mannheim.

Müller/Skrabs/König 2019 – Müller, N., Skrabs, S., König, A. (2019): Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung. hrsg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Innovation und Gute Arbeit und Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin.

MVG-EKD 2019 – Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (Stand 2020); verfügbar unter: kirchenrecht-ekd.de; abgerufen im Dezember 2020.

Ottmann/Schwartz 2020a – Ottmann, J., Schwartz, M. (2020): Mitbestimmen beim Home-Office, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.

Ottmann/Schwartz 2020b – Ottmann, J., Schwartz, M. (2020): Mitbestimmen bei Mobile-Office, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.

Pangert 2017 – Pangert, B. u. a. (2017): Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze. Ergebnisse aus dem Projekt MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit, hrsg. v. Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg im Breisgau.

Prümper 2016 – Prümper, J. u. a. (2016): „Mobiles Arbeiten“. Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. Abschlussbericht der Studie „Mobiles Arbeiten“, hrsg. v. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., Frankfurt am Main.

Rau/Hoppe 2020 – Rau, R., Hoppe, J. (2020): Neue Technologien und Digitalisierung in der Arbeitswelt. Erkenntnisse für die Prävention und Betriebliche Gesundheitsförderung, iga.Report 41, hrsg. v. AOK-Bundesverband, Berlin.

Reusch 2020a – Reusch, J. (2020): Homeoffice: Regeln statt Wildwuchs, in: Gute Arbeit 6/2020, Frankfurt am Main.

Reusch 2020b – Reusch, J. (2020): Home-Office – ein Zukunftsmodell, in: Der Personalrat 9/2020, Frankfurt am Main.

Schäfer 2018 – Schäfer, Th. (2018): Arbeitssicherheit: Besondere Vorsicht im Home-Office, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.

Schierbaum 2018 – Schierbaum, B. (2018): Telearbeit: Datenschutz im Home-Office, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.

Schröder 2019 – Schröder, H.: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen. Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2019. Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2019 am 17. September 2019 in Berlin (Präsentation), hrsg. v. Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Berlin.

Schröder 2020 – Schröder, C. u. a. (2020): Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich, hrsg. v. Universität Bielefeld/Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, SOEP-papers 1080-2020, Berlin.

SPersVG 1973 – Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG) vom 9. Mai 1973 in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Stand 2016); verfügbar unter: dbb-saar.de; abgerufen im Dezember 2020.

Statista 2019 – Statista GmbH (Hrsg.) (2019): Das Für und Wider von Homeoffice. Infografik vom 12. Juni 2019, Hamburg.

Statistisches Bundesamt 2018 – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa, Wiesbaden.

StepStone 2020 – StepStone (Hrsg.) (2020): Arbeiten in der Corona-Krise. Ergebnisse von Online-Umfragen (Pressemeldung), hrsg. v. StepStone Deutschland GmbH, Düsseldorf.

Stiftung Familienunternehmen 2020 – Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.) (2020): Repräsentative Umfrage – Niedrigere Produktivität im Homeoffice bei 27 Prozent der Unternehmen. Sechs Prozent sehen eine Steigerung. Presseinformation vom 16. November 2020, München.

Strobel 2013 – Strobel, H. (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis, iga.Report 23, hrsg. v. AOK-Bundesverband, Berlin.

Strobel 2019 – Strobel, H. (2019): Drei Schritte: Klare Regeln für Erreichbarkeit, in: Gute Arbeit 12/2019, Frankfurt am Main.

Stürz 2020 – Stürz, R. u. a. (2020): Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland. Ergebnisse einer Online-Befragung (Pressemeldung und Ergebnispräsentation), hrsg. v. Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt), München.

TBS NRW 2020 – Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., (Hrsg.) (2020): Mobile Arbeit und Homeoffice in Pandemiezeiten. Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen, Dortmund.

Thomsen 2018 – Thomsen, M. (2018): Home-Office: Risiken und Chancen, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.

UVB 2020 – Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) (Hrsg.) (2020): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Fachinformation, Frankfurt am Main.

VBG 2017 – Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) (Hrsg.) (2017): Telearbeit. Gesundheit, Gestaltung, Recht, Hamburg.

ver.di 2019 – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft – ver.di und Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (Hrsg.) (2019): Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (TV MobA), München/Wuppertal/Berlin.

Vogl 2017 – Vogl., G. (2017): Welche neuen Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entstehen beim mobilen Arbeiten? Vortrag im Rahmen der Messe A+A 2017, Düsseldorf, 17. bis 20. Oktober 2017, Oldenburg.

Vogl/Nies 2013 – Vogl, G., Nies, G. (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Wallbruch/Hess/Weddige 2017 – Wallbruch, S., Hess, K., Weddige, F. (2017): Mobile Arbeit, computing anywhere ... Neue Formen der Arbeit gestalten!, hrsg. v. Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Dortmund.

Weißbuch 2017 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin.

Westheide 2020 – Westheide, R. (2020): Gute Arbeit in saarländischen Betrieben und Dienststellen – Analyse und Beratung. Bericht an die Arbeitskammer des Saarlandes über Verlauf und Ergebnisse des Projekts „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ im Zeitraum Januar 2019 bis Dezember 2020, Saarbrücken; verfügbar unter: arbeitskammer.de und best-saarland.de; abgerufen im Dezember 2020.

Witt 2018 – Witt, M. (2018): Home-Office – nur mit Personalrat, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.

YouGov 2020a – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): Homeoffice wegen Corona – Nicht alle können, nicht alle wollen, viele müssen. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice im Auftrag der Acer Computer GmbH (Pressemeldung), Köln.

YouGov 2020b – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): Corona-Effekt: 68 Prozent der Beschäftigten wollen nach der Krise nicht dauerhaft zurück ins Büro. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice im Auftrag der ESET Deutschland GmbH (Pressemeldung), Köln.

YouGov 2020c – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): Home-Office: Ein Viertel der Verbraucher mit Internetgeschwindigkeit unzufrieden. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice im Auftrag der Check24 GmbH (Pressemeldung), Köln.

YouGov 2020d – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): Moppelig aus der Krise: Die gefährlichen Folgen der Corona-Maßnahmen. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice im Auftrag der Deutschen Presseagentur (DPA) (Pressemeldung), Köln.

YouGov 2020e – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): Corona-Krise: Mehr als jeder sechste Berufstätige arbeitet noch im Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice, YouGov Omnibus (Pressemeldung), Köln.

YouGov 2020f – YouGov Deutschland (Hrsg.) (2020): HDI Berufe-Studie 2020: Corona verändert die Arbeitswelt radikal, Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Auftrag der HDI Versicherungen (HDI) (Pressemeldung), Köln.

Anhang

1.	Mitwirkung und Mitbestimmung	S. 102
2.	Eckpunkte für eine Vereinbarung	S. 104
3.	Orientierungshilfen	S. 110
4.	Ergänzende Tabellen	S. 112
5.	Umfrage: Fragebogen	S. 126
6.	Fallstudie: Fragebogen	S. 130
7.	Leitfadeninterviews	S. 136
7.1	Interview 1: Gewerkschaftssekretär, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bezirk Region Saar Trier	S. 136
7.2	Interview 2: Gewerkschaftssekretär, Industriegewerkschaft Metall, saarländische Geschäftsstelle	S. 139
7.3	Interview 3: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau“	S. 143
7.4	Interview 4: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung“	S. 146
7.5	Interview 5: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von elektronischen Erzeugnissen“	S. 149
7.6	Interview 6: Expert:innen für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, Arbeitskammer des Saarlandes	S. 153
8.	Umfragen zum Thema „Homeoffice in der Corona-Pandemie“	S. 155

1. Mitwirkung und Mitbestimmung

Ob das Arbeiten im Homeoffice (als mobile Arbeit und/oder Telearbeit) ermöglicht wird, liegt – da es bislang keinen rechtlichen Anspruch gibt – im Ermessen des Arbeitgebers bzw. Dienstherren. Soll allerdings ein entsprechendes Angebot erfolgen, kommt den gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen eine zentrale Rolle zu bei der Ausgestaltung.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Saarländische Personalvertretungsgesetz (SPersVG), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und ebenso das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche (MVG-EKD) sowie die Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) der Bistümer in der Katholischen Kirche statten die Arbeitnehmervertretungen mit erheblichen Rechten der Mitwirkung und Mitbestimmung aus. Dies beinhaltet gleichermaßen die Verpflichtung zur Einflussnahme im Interesse der Beschäftigten.

So hat der Betriebsrat gemäß BetrVG unter anderem die Aufgabe der Normenkontrolle:

- Er hat „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 Abs. 1 BetrVG).
- Es obliegt ihm, „Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen“ (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, „dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb (...) durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen“ (§ 89 Abs. 1 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung. Der Arbeitgeber und die Interessenvertretung sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen (vgl. §§ 90, 91 BetrVG).
- Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, unter anderem mitzubestimmen bei
 - Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer:innen im Betrieb (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG),
 - dem Beginn und dem Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen, bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG),
 - der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer:innen zu überwachen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG),
 - Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Dies gilt unter anderem auch für die konkrete Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, vgl. u. a. Blass/Westheide 2020, Hummel/Geißler 2013),

- Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen, auch in Bezug auf die Voraussetzungen und die Auswahl für das Homeoffice bzw. das mobile Arbeiten (vgl. § 95 BetrVG) und
- der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG).

Dies schließt das Recht ein, als Betriebsrat selbst die Initiative zu ergreifen.

- Der Betriebsrat kann seine Mitbestimmung durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen wahrnehmen. Diese gelten unmittelbar und zwingend (vgl. § 77 BetrVG). Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle (vgl. § 87 Abs. 2 BetrVG, § 91 BetrVG). In Angelegenheiten im Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, besteht die Möglichkeit zum Abschluss freiwilliger Vereinbarungen (vgl. § 88 BetrVG).
- Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG, § 90 Abs. 1 BetrVG).
- Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind (vgl. § 37 Abs. 6 BetrVG). Das Gremium kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen (vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG).

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen gelten diese Anforderungen und Rechte je nach zugrunde liegender Rechtsnorm zwar im Einzelnen in unterschiedlicher und zum Teil schwächerer Weise. Insgesamt bestehen aber ähnliche Grundlagen für die Mitwirkung und Mitbestimmung (vgl. SPersVG 1973, BPersVG 1974, MAVO 2017, MAVO 2018, MVG-EKD 2019).

2. Eckpunkte für eine Vereinbarung

Von gewerkschaftlicher Seite wurden Zielvorstellungen für das mobile Arbeiten bzw. die Tätigkeit im Homeoffice formuliert. Unter anderem hat die IG Metall die folgenden Eckpunkte definiert (Quelle: igmetall.de, abgerufen im Dezember 2020):

„Worauf es uns bei Homeoffice und mobiler Arbeit ankommt:

Recht auf mobile Arbeit

Wer im Homeoffice oder auswärts arbeiten will, soll das auch dürfen. Die IG Metall fordert einen Anspruch auf mobile Arbeit – sofern die Tätigkeit dafür geeignet ist. Nur wenn das nicht der Fall ist, soll der Arbeitgeber den Wunsch ablehnen können. Die Ablehnung muss er begründen. Die Details – also: was genau sind Voraussetzungen für mobile Arbeit? – können Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen regeln.

Freiwilligkeit

Mobile Arbeit muss freiwillig sein. Egal ob Beschäftigte das Recht darauf nutzen oder nicht: Ihnen dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Versicherungsschutz

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung muss für mobile Arbeit sichergestellt sein. Derzeit gibt es dazu keine Regelung.

Arbeitszeit

Arbeitgeber müssen die geleistete Arbeitszeit erfassen und dokumentieren. Derzeit arbeiten viele Beschäftigte zuhause länger, als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht.

Pausen

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice. Arbeitgeber dürfen Ruhezeiten nur im Rahmen des Gesetzes verkürzen. Auf Mehrarbeit muss ein Zeitausgleich folgen.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Mobile Arbeit darf nicht zu ständiger Erreichbarkeit führen. Außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten brauchen Beschäftigte ein Recht auf Abschalten. Bei Fragen zur Arbeitszeit hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Arbeitsschutz

Regeln zum Arbeits- und Gesundheitsschutz gelten oft nur fürs Büro, nicht für mobile Arbeit. Notwendige Unterweisungen dazu müssen aber auch bei mobiler Arbeit stattfinden.

Arbeitgeber muss Kosten tragen

Externer Bildschirm, Tastatur, Headset: Arbeitgeber müssen die notwendigen Arbeitsmittel fürs Homeoffice bezahlen. An den Kosten für Bürostuhl oder Schreibtisch sollten sie sich zumindest beteiligen müssen. Die Bundesregierung sollte außerdem die steuerlichen Regeln prüfen: Derzeit können Beschäftigte nur komplette Arbeitszimmer von der Steuer absetzen. Eine Arbeitsecke im Wohnzimmer ist nicht absetzbar.

Arbeitsvertrag

Bei mobiler Arbeit gelten die übrigen Bedingungen des Arbeitsvertrags weiter.

Betriebsversammlung und Besprechungen

Auch wer mobil arbeitet muss das Recht haben, an Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilzunehmen.

Mitbestimmung

Betriebs- und Personalräte brauchen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, wenn es um den Arbeitsort geht. Dasselbe gilt für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zugangsrecht für Gewerkschaften

Gewerkschaften müssen auch Beschäftigte im Homeoffice erreichen können. Dazu brauchen sie digitale Rechte, um zum Beispiel das Intranet oder betriebliche Mailadressen für Kontaktaufnahme und Information zu nutzen.“

Die Hans-Böckler-Stiftung, das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes, hat zu zahlreichen Themen der betrieblichen Mitbestimmung Betriebs- und Dienstvereinbarungen analysiert und daraus abgeleitete Gestaltungsanforderungen und Handlungsempfehlungen veröffentlicht. Die Auswertung von Vereinbarungen wird fortlaufend ergänzt und um zusätzliche Themen erweitert.

Der Komplex „Homeoffice/Telearbeit/mobiles Arbeiten“ wird in den folgenden Broschüren behandelt:

- Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Vogl, G., Nies, G. (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Sie können – Stand Dezember 2020 – über die Website der Hans-Böckler-Stiftung als PDF-Datei heruntergeladen werden (boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Aus diesen Veröffentlichungen wurden die beiden nachfolgenden Eckpunktekataloge in redaktionell leicht abgewandelter Form übernommen. Das erste Raster stellt einen Auszug dar aus dem Gestaltungskatalog der Hans-Böckler-Stiftung zur mobilen Arbeit, welcher darüber hinaus die Regelungsschwerpunkte „Dienstreisen“, „Arbeit beim Kunden“ und „Auslandsentsendung“ enthält. Das komplette Gestaltungsraster kann ebenso wie das Raster von Mierich (2020) – auch gesondert von der Broschüre – über die Website der Hans-Böckler-Stiftung (Mitbestimmungsportal – Praxiswissen Betriebs- und Dienstvereinbarungen) heruntergeladen werden.

Die Raster enthalten die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation von Homeoffice/Telearbeit/mobilem Arbeiten berücksichtigt werden sollten. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. Für die eigene Praxis können und müssen weiterführende Überlegungen angestellt und die betrieblichen Besonderheiten berücksichtigt werden.

2.1 Gestaltungsraster „Telearbeit“ (nach Vogl/Nies 2013)

Zielsetzung

Welche Ziele werden mit Telearbeit verfolgt?, z. B.:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- mehr Gestaltungsfreiheit und Zeitspielräume für Beschäftigte
- besondere Zielsetzungen (z. B. Erleichterung für Schwerbehinderte, Elternzeit, Pflege usw.)

- konzentriertes und ungestörtes Arbeiten in frei gewählter Umgebung
- Einsparung von Büroarbeitsplätzen (*ein problematisches Ziel*)

Definition

Welche Formen von Telearbeit werden eingesetzt?

- alternierende Teleheimarbeit
- mobile Telearbeit

Geltungsbereich

- Für welche Abteilungen/Bereiche des Betriebes bzw. der Dienststelle kommt Telearbeit in Betracht?
- Wer kann grundsätzlich daran teilnehmen? Gibt es Funktionen, die von vorneherein nicht teilnehmen können?
- Wird der Umfang beschränkt (maximale Prozentzahl einer Abteilung usw.)?

Voraussetzungen für Telearbeit

- Eignung der Tätigkeit
- persönliche Voraussetzungen

Beantragung und Entscheidung

- Antragstellung: bei Vorgesetzten, Personalabteilung; Information der Interessenvertretung
- formelle Antragstellung: Mitarbeitergespräch, Protokollierung; formlose Antragstellung
- Wer entscheidet über die Teilnahme an Telearbeit nach welchen Kriterien?, gegebenenfalls paritätische Kommission, Beschwerderecht bei Ablehnung, Beteiligung der Interessenvertretung
- Beendigung von Telearbeit durch Arbeitgeber/Dienstherr bzw. durch die/den Telearbeitende/n: Voraussetzungen, Beteiligung der Interessenvertretung

Ausstattung des Telearbeitsplatzes

- bei alternierender Teleheimarbeit:
 - räumliche Anforderungen, Möblierung, Kosten
 - Arbeitsmittel, Kostenerstattung für Nebenkosten
 - Geräte- und Software-Ergonomie
- bei mobiler Telearbeit:
 - besondere ergonomische Anforderungen an mobile Geräte

Netzzugang

- Anbindung/Zugang zum Betriebs-/Dienststellennetz
- gegebenenfalls Zugang zeitlich einschränken
- Datensicherheit
- Welche Daten werden erfasst? Wer hat Zugang? Was wird damit gemacht? Löschung (Datenschutz, „Leistungs- und Verhaltenskontrollen“ ausschließen)

Vorbereitung auf Telearbeit, Kommunikation

- Qualifizierungsmaßnahmen zu ergonomisch richtigem Verhalten, Zeitmanagement, Arbeitsorganisation
- Erfahrungsaustausch, Problemgespräche
- gegebenenfalls regelmäßiges Mitarbeitergespräch

- Maßnahmen und Verpflichtungen des Vorgesetzten zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Anbindung
- Teilnahme an Besprechungen, Betriebs-/Personalversammlungen, betrieblichen Veranstaltungen usw.
- Nutzung des Betriebs-/Dienststellennetzes für Zwecke der Interessenvertretung, um die Kommunikation mit den und die Information der Telearbeitenden sicherzustellen

Gesundheitsschutz

- Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

Arbeitszeit

- Zeitrahmen und Zugang zum internen Netz
- Erweiterung der Gestaltungsfreiheit gegenüber der betrieblichen Arbeitszeit
- Ansprechzeiten – Erreichbarkeit
- Anteil und gegebenenfalls Festsetzung der Arbeitszeit im Betrieb/in der Dienststelle
- Überstunden und Zuschläge
- Erfassung und Anrechnung von Zeit

Arbeitsplatz im Betrieb/in der Dienststelle

- Soll eine Mehrfachnutzung von Arbeitsplätzen erfolgen?
 - Festlegung einer Mindestquote von betrieblichen Arbeitsplätzen
 - Ausgestaltung und Organisation betrieblicher Arbeitsplätze
 - Maßnahmen, um Kommunikation von Arbeitseinheiten zu stärken (Gruppenbüros etc.)
 - Rückzugs- und Besprechungsräume

2.2 Gestaltungsraster „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (nach Mierich 2020)

Zielsetzung

Welche Ziele werden mit der Orts- und Zeitflexibilisierung verfolgt?

- positive Effekte für Beschäftigte
 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - zeitliche Gestaltungsfreiheit und Arbeitszeitsouveränität (z. B. Elternzeit, Rückführung in den Betrieb nach Krankheit)
 - Reduzierung von Belastungen (z. B. durch Wegfall von Pendelzeiten, Integration von Leistungsgewandelten)
- positive Effekte für den Betrieb bzw. die Dienststelle
 - Attraktivität als Arbeitgeber bzw. Dienstherr zur Gewinnung neuer Fachkräfte
 - Steigerung der Arbeitszufriedenheit, Motivation und Produktivität durch erweiterte Arbeitszeitspielräume
 - Reduzierung der Büroraumkosten (bleibt ein betrieblicher Arbeitsplatz bestehen?)

Definition

Welche Definitionen gelten zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten? Dies ist abhängig von der Zielsetzung und den Rahmenbedingungen im Betrieb bzw. der Dienststelle.

- ausschließliches Arbeiten von Zuhause aus und in der betrieblichen Arbeitsstätte
- dauerhaftes Arbeiten außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle

- ganze oder Teilarbeitstage außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle
- Arbeiten von jedem Ort aus
- auch auf Geschäfts- bzw. Dienstreisen mögliches Arbeiten

Voraussetzungen, um orts- und zeitflexibles Arbeiten umzusetzen

Welche Kriterien müssen erfüllt sein, um orts- und zeitflexibel zu arbeiten und wie werden diese Kriterien festgelegt?

- Prinzip der Freiwilligkeit
- sachliche Voraussetzungen
 - Kriterien werden durch die Führungskraft beurteilt
 - Ergebnisprotokolle sind in einem bestimmten Rhythmus vorzulegen
 - Kriterienkatalog wurde gemeinsam mit der Interessenvertretung ausgearbeitet (wie z. B. eine geeignete Arbeitsaufgabe)
- räumliche Voraussetzungen
 - ergonomischer Arbeitsplatz (z. B. Ausstattung technischer Infrastruktur)
 - bei Telearbeit: ein nach den gesetzlichen Vorgaben eingerichteter Telearbeitsplatz
- persönliche Voraussetzungen
 - Aufzeigen von Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege, chronische Erkrankungen)
 - Kompetenzen wie Selbstdisziplin, Teamfähigkeit, Zeitmanagement sind vorhanden.

Organisation

Was wird benötigt, um ortsflexibel arbeiten zu können und wie kann die Kommunikation in den Betrieb bzw. die Dienststelle sichergestellt werden? Welche organisatorischen Voraussetzungen sind erforderlich?

- Arbeitsausstattung: Sowohl technische Infrastruktur als auch ergonomische Arbeitsmittel müssen zur Verfügung stehen.
 - mobile Endgeräte (z. B. Notebook, Smartphone)
 - Verbindungssoftware zum betrieblichen Arbeitsplatz
 - Sicherheitssoftware
 - Mobiliar für feste Arbeitsplätze
 - Kostenübernahme (wer trägt welche Kosten?)
 - Wartung der Geräte
 - Umgang mit Störungen der Geräte
- Integration in den Betrieb bzw. die Dienststelle
 - Benachteiligungsverbot von Beschäftigten im orts- und zeitflexiblen Arbeiten
 - Einbindung durch Führungskraft zu gewährleisten (z. B. durch Präsenzzeiten)
- Qualifizierung
 - Schulungen zum Umgang mit Zeitmanagement
 - Austauschgruppen zur Identifikation von Schulungsbedarfen
 - E-Learning-Angebote sowohl zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten als auch Schulungsangebote, die mobil umgesetzt werden können
- Datenschutz
 - Unterweisung zum Umgang mit Daten
 - Gewährleistung des Datenschutzes durch die technische Ausstattung

- Verlagerung der Verantwortung auf die Beschäftigten
- Haftung
 - Versicherung der technischen Ausstattung
 - Versicherung von Unfällen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Arbeitsplatzbegehung und Unterweisungen möglich
 - Informationsbereitstellung für Beschäftigte
 - verantwortliches Umgehen wird von den Beschäftigten erwartet, jedoch ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung zu hinterfragen

Arbeitszeit

Welcher Arbeitszeitrahmen wird festgelegt und wie werden sowohl Erreichbarkeit als auch Nichterreichbarkeit gewährleistet? Gibt es eine Arbeitszeitkultur, auf die sich gestützt werden kann (z. B. bestehende Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten oder Abbau von Überstunden)?

- Arbeitszeitrahmen
 - Verteilung, Lage und Dauer der Arbeitszeit (Teamabsprachen oder dauerhaft festgelegt?)
 - Zeiterfassung: automatisch, selbstständig, innerhalb welcher Zeiträume?
 - Erreichbarkeits- und Ansprechzeiten
 - Abstufungsverfahren bei Notfällen
 - Recht auf Nichterreichbarkeit

Betriebliche Mitbestimmung

Welche Mitbestimmungsrechte werden angewendet und zusätzlich vereinbart?

- Voraussetzungen, um orts- und zeitflexibles Arbeiten umzusetzen
 - Informationsrechte bei Gewährung und Ablehnung von Anträgen
 - Mitbestimmungsrechte bei Ablehnung
- Organisation
 - Mitbestimmungsrechte bei der Ausstattung
 - Schulungen
- Konfliktschlichtung
- Evaluation
 - Anpassungsmöglichkeit nach definiertem Zeitraum
 - Mitarbeiter- und Führungskräftebefragung

Darüber hinaus bietet die Hans-Böckler-Stiftung – Stand Dezember 2020 – als Orientierungshilfe zwei Praxisbeispiele zum Download an:

- Beispiel 1: Dienstvereinbarung zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten aus dem Jahr 2017
- Beispiel 2: Betriebsvereinbarung „Alternierende Telearbeit sowie flexible Büroarbeitsplätze in Teilzeit“ aus dem Jahr 2018

Die Beispiele dokumentieren Lösungen, wie sie in Vereinbarungen gefunden wurden. Sie sind keine Muster, sondern bieten Ansätze für die eigene Erarbeitung von Regelungen, welche die jeweils individuellen Belange des Betriebes bzw. der Dienststelle berücksichtigen.

3. Orientierungshilfen

Die folgenden Veröffentlichungen bieten Praxisinformationen für die betriebliche Regelung von mobiler Arbeit und Homeoffice. Stand Dezember 2020 stehen sie auf den Websites der herausgebenden Institutionen als PDF-Dateien zur Verfügung.

- Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) (Hrsg.) (2020): „Home-Office? – Aber sicher!“, Information des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), Bonn.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2020): Orts- und zeitflexibel arbeiten. Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden, Dortmund.
- Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) (Hrsg.) (2019): „Telearbeit und Mobiles Arbeiten“. Information des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI), Berlin.
- Breisig, T., Vogl, G. (Hrsg.) (2017): Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch, hrsg. v. Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg, Oldenburg.
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2019): Diskussionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, Berlin.
- Industriegewerkschaft Metall Vorstand (Hrsg.) (2015): „Mobiles Arbeiten“. Selbstbestimmter den Arbeitstag gestalten – die Chancen digitaler Arbeitsabläufe für die Beschäftigten nutzen!, Frankfurt am Main.
- Lott, Y. (2020): Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? , hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Müller, N., Skrabs, S., König, A. (2019): Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung. hrsg. v. ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Innovation und Gute Arbeit und Tarifpolitische Grundsatzabteilung, Berlin.
- Strobel, H. (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis, iga.Report 23, hrsg. v. AOK-Bundesverband, Berlin.
- Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., (Hrsg.) (2020): Mobile Arbeit und Homeoffice in Pandemiezeiten. Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen, Dortmund.
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) (Hrsg.) (2020): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Fachinformation, Frankfurt am Main.
- Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) (Hrsg.) (2017): Telearbeit. Gesundheit, Gestaltung, Recht, Hamburg.
- Vogl, G., Nies, G. (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, hrsg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Wallbruch, S., Hess, K., Weddige, F. (2017): Mobile Arbeit, computing anywhere ... Neue Formen der Arbeit gestalten!, hrsg. v. Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Dortmund.

Darüber hinaus bieten Fachartikel Hilfestellung für die Gestaltung, unter anderem

- Arlinghaus, A., Tuleweit, S. (2020): Orts- und zeitflexibel arbeiten, in: Gute Arbeit 8–9/2020, Frankfurt am Main.
- Britschgi, S. (2020): Arbeiten von zu Hause: 10 Antworten, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.
- Buschmann, R. (2020): Arbeitszeit im Home-Office, in: Der Personalrat 9/2020, Frankfurt am Main.
- Eberhardt, B. (2019): Homeoffice: Gute Arbeit zu Hause. Arbeitsschutzstandards im Homeoffice nach Arbeitsstättenrecht, in: Gute Arbeit 3/2019, Frankfurt am Main.
- Eder, I. (2020): Mobile Arbeit regeln, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.
- Ganz, B. (2020): Arbeitsorganisation: So geht Homeoffice, in: Gute Arbeit 8–9/2020, Frankfurt am Main.
- Lindner, M., Müller, N., Skrabs, S. (2019): Mobile Arbeit: Einen Schritt voraus sein. Verhandlung und Aufbau einer Vereinbarung (Tarifvertrag), Regelungspunkte, in: Gute Arbeit 3/2019, Frankfurt am Mai.
- Ottmann, J., Schwartzter, M. (2020): Mitbestimmen beim Home-Office, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.
- Ottmann, J., Schwartzter, M. (2020): Arbeitnehmerrechte im Home-Office, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.
- Ottmann, J., Schwartzter, M. (2020): Mitbestimmen bei Mobile-Office, in: Arbeitsrecht im Betrieb 7–8/2020, Frankfurt am Main.
- Reusch, J. (2020): Homeoffice: Regeln statt Wildwuchs, in: Gute Arbeit 6/2020, Frankfurt am Main.
- Reusch, J. (2020): Home-Office – ein Zukunftsmodell, in: Der Personalrat 9/2020, Frankfurt am Main.
- Schäfer, Th. (2018): Arbeitssicherheit: Besondere Vorsicht im Home-Office, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.
- Schierbaum, B. (2018): Telearbeit: Datenschutz im Home-Office, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.
- Strobel, H. (2019): Drei Schritte: Klare Regeln für Erreichbarkeit, in: Gute Arbeit 12/2019, Frankfurt am Main.
- Thomsen, M. (2018): Home-Office: Risiken und Chancen, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.
- Witt, M. (2018): Home-Office – nur mit Personalrat, in: Der Personalrat 2/2018, Frankfurt am Main.

4. Ergänzende Tabellen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 11:	Branchen der beteiligten Betriebe/Dienststellen	S. 114
Tabelle 12:	Belegschaftsgröße der beteiligten Betriebe und Dienststellen	S. 115
Tabelle 13:	Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – nach Wirtschaftszweigen	S. 115
Tabelle 14:	Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele	S. 115
Tabelle 15:	Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen, für die Homeoffice überhaupt in Frage kommt, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – nach Wirtschaftszweigen	S. 116
Tabelle 16:	Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen, für die Homeoffice überhaupt in Frage kommt, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele	S. 116
Tabelle 17:	Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)	S. 117
Tabelle 18:	Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ mit betrieblichen/dienstlichen Geräten – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)	S. 117
Tabelle 19:	Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 118
Tabelle 20:	Wünsche der Homeoffice-Beschäftigten nach Ausweitung bzw. Reduzierung der Tätigkeit zu Hause (Juni 2020)	S. 118
Tabelle 21:	Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)	S. 119
Tabelle 22:	Unterschiede im Zusammenhang mit der Haltung der Interessenvertretung zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“	S. 119
Tabelle 23:	Haltung des Arbeitgebers/Dienstherrn zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)	S. 120
Tabelle 24:	Unterschiede im Zusammenhang mit der von der Interessenvertretung eingeschätzten Haltung des Arbeitgebers/Dienstherrn zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“	S. 120

Tabellenverzeichnis (Fortsetzung)

Tabelle 25:	Zusammenhang zwischen der Haltung der Interessenvertretung und der Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ (Juni 2020)	S. 121
Tabelle 26:	Unterschiede zwischen Betrieben und Dienststellen ohne geltende und mit geltender Vereinbarung zum Thema „mobiles Arbeiten/ Homeoffice“	S. 122
Tabelle 27:	Unterschiede nach Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren (falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)	S. 123
Tabelle 28:	Unterschiede nach der von der Interessenvertretung eingeschätzten Absicht des Arbeitgebers/Dienstherren, eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren (falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)	S. 124
Tabelle 29:	Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)	S. 125

Tabelle 11: Branchen der beteiligten Betriebe/Dienststellen

Branche	Häufigkeit	Prozent*
Landwirtschaft, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei	1	0,7
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränke, Tabak	5	3,7
Herstellung von Druckerzeugnissen oder Ton-, Bild- und Datenträgern	1	0,7
Herstellung von chemischen Erzeugnissen, Kokerei/ Mineralölverarbeitung, pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi-/Kunststoffwaren, Glas-/Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	7	5,1
Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von elektronischen und optischen Erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten oder elektrischen Ausrüstungen	13	9,6
Maschinenbau	4	2,9
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau	3	2,2
Energieversorgung	10	7,4
Wasserversorgung; Abwasser-/ Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen	7	5,1
Hochbau, Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	1	0,7
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	1	0,7
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2	1,5
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	5	3,7
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, Schifffahrt, Luftfahrt	3	2,2
Post-, Kurier- und Expressdienste	1	0,7
Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Informationsdienstleistungen	5	3,7
Erbringung von Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	9	6,6
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatungen, Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	3	2,2
Forschung und Entwicklung	1	0,7
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1	0,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung; Körperschaften	29	21,3
Erziehung und Unterricht	9	6,6
Gesundheitswesen, Sozialwesen (ohne Heime)	7	5,1
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	3	2,2
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische Gärten und Zoos	1	0,7
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	1	0,7
Interessenvertretungen; Verbände; kirchliche/religiöse Vereinigungen	2	1,5
sonstige Dienstleistungen	1	0,7
Gesamt	136	100,0

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 12: Belegschaftsgröße der beteiligten Betriebe und Dienststellen

Betriebs-/Dienststellengröße	Häufigkeit	Prozent*
weniger als 100 Beschäftigte	34	25,0
100 bis 249 Beschäftigte	33	24,3
250 bis 499 Beschäftigte	29	21,3
500 und mehr Beschäftigte	36	26,5
keine Angabe	4	2,9
Gesamt	136	100,0

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 13: Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Durchschnittliche Anteile, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen (nach Einschätzung der Interessenvertretung)			
	Home-office kommt in Frage	„vor Corona“ (Januar 2020)	„während Corona“ (Juni 2020)	„nach Corona“ (Sommer 2021?)
Produktion	28,2 %	2,5 %	16,7 %	6,5 %
private Dienstleistung	39,8 %	5,8 %	23,9 %	14,5 %
öffentlicher Dienst	53,7 %	4,6 %	32,7 %	13,0 %

Tabelle 14: Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele

Branche	Durchschnittliche Anteile, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen (nach Einschätzung der Interessenvertretung)			
	Home-office kommt in Frage	„vor Corona“ (Januar 2020)	„während Corona“ (Juni 2020)	„nach Corona“ (Sommer 2021?)
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränke, Tabak	17,1 %	1,6 %	11,1 %	6,3 %
Herstellung von chemischen Erzeugnissen, pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi-/Kunststoffwaren, Glaswaren, Keramik	24,3 %	1,2 %	12,6 %	3,3 %
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von elektronischen und optischen Erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten	24,6 %	2,2 %	12,4 %	5,4 %
Maschinenbau	27,1 %	9,8 %	15,3 %	5,7 %
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau	5,2 %	0,0 %	1,1 %	0,2 %
Energie- und Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung	42,8 %	3,6 %	29,7 %	14,2 %

Tabelle 14 (Fortsetzung): Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele

Telekommunikation, Dienstleistungen der Informationstechnologie	67,6 %	21,9 %	53,5 %	31,2 %
Finanzdienstleistungen, Versicherungen	67,0 %	10,4 %	42,6 %	28,2 %
Forschung und Entwicklung	80,0 %	8,0 %	50,0 %	20,0 %
öffentliche Verwaltung	53,0 %	5,3 %	33,7 %	14,0 %
Erziehung und Unterricht	55,9 %	2,6 %	29,1 %	9,6 %
Gesundheits- und Sozialwesen	4,6 %	0,1 %	0,8 %	1,0 %

Tabelle 15: Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen, für die Homeoffice überhaupt in Frage kommt, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Durchschnittliche Anteile, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen (nach Einschätzung der Interessenvertretung)		
	„vor Corona“ (Januar 2020)	„während Corona“ (Juni 2020)	„nach Corona“ (Sommer 2021?)
Produktion	6,7 %	49,8 %	16,9 %
private Dienstleistung	9,5 %	44,7 %	25,6 %
öffentlicher Dienst	10,8 %	56,0 %	23,5 %

Tabelle 16: Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen, für die Homeoffice überhaupt in Frage kommt, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele

Branche	Durchschnittliche Anteile, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen (nach Einschätzung der Interessenvertretung)		
	„vor Corona“ (Januar 2020)	„während Corona“ (Juni 2020)	„nach Corona“ (Sommer 2021?)
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränke, Tabak	7,0 %	46,0 %	22,7 %
Herstellung von chemischen Erzeugnissen, pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi-/Kunststoffwaren, Glaswaren, Keramik	5,6 %	51,7 %	11,3 %
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von elektronischen und optischen Erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten	6,6 %	45,1 %	17,4 %
Maschinenbau	28,4 %	56,3 %	15,8 %
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau	0,0 %	30,0 %	6,7 %
Energie- und Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung	5,3 %	69,0 %	28,3 %

Tabelle 16 (Fortsetzung): Durchschnittliche Anteile der Homeoffice-Beschäftigten an denjenigen, für die Homeoffice überhaupt in Frage kommt, bezogen auf die beteiligten Betriebe/Dienststellen – Branchenbeispiele

Telekommunikation, Dienstleistungen der Informationstechnologie	26,5 %	82,5 %	38,3 %
Finanzdienstleistungen, Versicherungen	13,0 %	59,4 %	35,7 %
Forschung und Entwicklung	10,0 %	62,5 %	25,0 %
öffentliche Verwaltung	12,8 %	57,9 %	26,0 %
Erziehung und Unterricht	4,7 %	49,3 %	16,1 %
Gesundheits- und Sozialwesen	1,1 %	18,0 %	12,6 %

Tabelle 17: Falls während der Corona-Pandemie im Homeoffice gearbeitet wurde: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (Juni 2020)

Ausstattung im Homeoffice	Verteilung*					Mittelwert
	nur/weitgehend betrieblich (1)	überwiegend betrieblich (2)	überwiegend privat (3)	nur/weitgehend privat (4)	kein Homeoffice/keine Angabe	
Computer (PC, Notebook, ...)	41,9 %	22,1 %	13,2 %	7,4 %	15,4 %	1,83
Telefon, Smartphone	19,9 %	18,4 %	22,1 %	17,6 %	22,1 %	2,48
sonstige Hardware (z. B. Drucker)	11,0 %	4,4 %	19,1 %	40,4 %	25,0 %	3,19
Büroausstattung (Schreibtisch, Stuhl)	1,5 %	0,7 %	16,2 %	59,6 %	22,1 %	3,72

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 18: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ mit betrieblichen/dienstlichen Geräten – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)

Wirtschaftszweig	Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ „nur/weitgehend“ mit betrieblichen/dienstlichen Geräten (nach Einschätzung der Interessenvertretung)			
	Computer (Notebook, PC, ...)	mobiles Telefon	sonstige Hardware (z.B. Drucker)	Büroausstattung (Schreibtisch, Stuhl, ...)
Produktion	75,0 %	32,4 %	15,8 %	2,5 %
private Dienstleistung	28,6 %	34,3 %	9,7 %	0,0 %
öffentlicher Dienst	38,9 %	8,8 %	18,2 %	2,9 %

Tabelle 19: Problemfelder des Arbeitens im Homeoffice während der Corona-Pandemie nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)

Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice	Verteilung*					Mittelwert
	un-problematisch (1)	kaum problematisch (2)	problematisch (3)	sehr problematisch (4)	kein Home-office/ keine Angabe	
Erfassung der Arbeitszeit	48,5 %	21,3 %	9,6 %	2,2 %	18,4	1,58
Arbeitsergebnis, Produktivität	33,8 %	40,4 %	4,4 %	0,0 %	21,3	1,63
körperliche Belastung	28,7 %	37,5 %	10,3 %	2,2 %	21,3	1,82
Mehrarbeit, Überstunden	34,6 %	23,5 %	16,2 %	3,7 %	22,1	1,86
Leistungs- und Verhaltenskontrolle	26,5 %	39,7 %	11,0 %	2,9 %	19,9	1,88
Arbeitszeiten, Ruhezeiten	27,9 %	33,8 %	16,9 %	1,6 %	19,9	1,90
Verhältnis zwischen Arbeit im Betrieb /Arbeiten zu Hause	19,1 %	47,8 %	11,0 %	0,7 %	21,3	1,92
Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	24,3 %	39,0 %	15,4 %	1,5 %	19,9	1,93
Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	20,6 %	39,0 %	17,6 %	1,5 %	21,3	2,00
technische Infrastruktur, Anbindung	17,6 %	45,6 %	17,6 %	1,5 %	17,6	2,04
psychische Belastung	16,2 %	33,8 %	26,5 %	2,2 %	21,3	2,19
Ausstattung mit betrieblichen/ dienstlichen Geräten	16,2 %	36,0 %	21,3 %	8,8 %	17,6	2,28
Entgrenzung/Vermischung von Arbeit und Privatem	6,6 %	32,4 %	35,3 %	4,4 %	21,3	2,48
Räume, Mobiliar, Arbeitsmittel	7,4 %	30,9 %	33,1 %	5,9 %	22,8	2,49

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 20: Wünsche der Homeoffice-Beschäftigten nach Ausweitung bzw. Reduzierung der Tätigkeit zu Hause (Juni 2020)

Anteil an den Homeoffice-Beschäftigten je Betrieb bzw. Dienststelle	Wünsche der Homeoffice-Beschäftigten*			
	mehr Arbeiten zu Hause	Arbeiten zu Hause so beibehalten	weniger Arbeiten zu Hause	Arbeiten zu Hause beenden
null Prozent	20,2 %	6,4 %	22,3 %	44,7 %
mehr als null bis weniger 20 Prozent	21,3 %	6,4 %	26,6 %	30,9 %
20 Prozent bis weniger 50 Prozent	37,2 %	43,6 %	38,3 %	19,1 %
50 Prozent und mehr	21,3 %	43,6 %	12,8 %	5,3 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 21: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)

Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice zukünftig“	Wirtschaftszweig*		
	Produktion	private Dienstleistung	öffentlicher Dienst
positiv	17,0 %	37,5 %	44,4 %
eher positiv	59,6 %	40,0 %	44,4 %
eher negativ	19,1 %	22,5 %	11,1 %
negativ	4,3 %	0,0 %	0,0 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 22: Unterschiede im Zusammenhang mit der Haltung der Interessenvertretung zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“

Merkmal	Haltung der Interessenvertretung		
	positiv	eher positiv	negativ/ eher negativ
Anteil insgesamt (gültige Prozent)	31,7 %	48,8 %	19,5 %
Grundsätzlich: Für wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle kommt aufgrund der Tätigkeit Homeoffice überhaupt in Frage? (Mittelwert)	195	221	50
Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, an der Gesamtbelegschaft (Mittelwert)	59,1 %	36,7 %	25,7 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren vor der Corona-Pandemie (Januar 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	18	30	6
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „vor Corona“ (Mittelwert)	7,9 %	3,8 %	1,8 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „vor Corona“ (Mittelwert)	13,2 %	8,5 %	7,0 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (Juni 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	125	157	55
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „während Corona“ (Mittelwert)	38,7 %	21,2 %	13,4 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „während Corona“ (Mittelwert)	61,1 %	52,1 %	38,7 %
Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle werden wohl nach der Corona-Pandemie (Sommer 2021?) im Homeoffice tätig sein? (Mittelwert)	59	58	10
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „nach Corona“ (Mittelwert)	22,2 %	9,3 %	3,2 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „nach Corona“ (Mittelwert)	32,8 %	22,6 %	12,5 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „nach Corona“ an denjenigen „während Corona“ (Mittelwert)	45,8 %	37,9 %	21,6 %

Tabelle 22 (Fortsetzung): Unterschiede im Zusammenhang mit der Haltung der Interessenvertretung zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“

Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten: mehr zu Hause arbeiten (Mittelwert)	34,4 %	23,1 %	19,7 %
Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten: zu Hause arbeiten beenden (Mittelwert)	4,8 %	10,0 %	18,0 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: hoch	63,2 %	16,7 %	0,0 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: gering	2,6 %	15,0 %	45,8 %

Tabelle 23: Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung – nach Wirtschaftszweigen (Juni 2020)

Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig“	Wirtschaftszweig*		
	Produktion	private Dienstleistung	öffentlicher Dienst
positiv	10,4 %	15,8 %	18,9 %
eher positiv	37,5 %	36,8 %	51,4 %
eher negativ	47,7 %	28,9 %	24,3 %
negativ	10,4 %	18,4 %	5,4 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

Tabelle 24: Unterschiede im Zusammenhang mit der von der Interessenvertretung eingeschätzten Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“

Merkmal	Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren			
	positiv	eher positiv	eher negativ	negativ
Anteil insgesamt (gültige Prozent)	14,6 %	41,5 %	32,5 %	11,4 %
Grundsätzlich: Für wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle kommt aufgrund der Tätigkeit Homeoffice überhaupt in Frage? (Mittelwert)	259	265	91	26
Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, an der Gesamtbelegschaft (Mittelwert)	61,4 %	47,0 %	32,1 %	21,3 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren vor der Corona-Pandemie (Januar 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	62	23	8	2
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „vor Corona“ (Mittelwert)	10,3 %	5,0 %	2,9 %	0,8 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „vor Corona“ (Mittelwert)	17,0 %	9,5 %	8,8 %	3,0 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (Juni 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	260	177	47	9

Tabelle 24 (Fortsetzung): Unterschiede im Zusammenhang mit der von der Interessenvertretung eingeschätzten Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“

Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „während Corona“ (Mittelwert)	45,0 %	29,8 %	16,1 %	6,8 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „während Corona“ (Mittelwert)	70,6 %	58,7 %	46,0 %	31,8 %
Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle werden wohl nach der Corona-Pandemie (Sommer 2021?) im Homeoffice tätig sein? (Mittelwert)	138	57	12	2
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „nach Corona“ (Mittelwert)	27,6 %	13,5 %	4,3 %	1,2 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „nach Corona“ (Mittelwert)	42,8 %	26,1 %	14,3 %	4,9 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „nach Corona“ an denjenigen „während Corona“ (Mittelwert)	52,3 %	42,4 %	29,3 %	9,6 %
Wunsch der Homeoffice-Beschäftigten: mehr zu Hause arbeiten (Mittelwert)	48,1 %	26,3 %	26,2 %	16,4 %

Tabelle 25: Zusammenhang zwischen der Haltung der Interessenvertretung und der Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ (Juni 2020)

Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig“	Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice zukünftig“*		
	positiv	eher positiv	eher negativ/negativ
positiv	18,4 %	15,3%	8,7 %
eher positiv	50,0 %	45,5 %	17,4 %
eher negativ	21,1 %	30,5 %	52,2 %
negativ	10,5 %	6,8 %	21,7 %

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

*Tabelle 26: Unterschiede zwischen Betrieben und Dienststellen
ohne geltende und mit geltender Vereinbarung zum Thema „mobiles Arbeiten/Homeoffice“*

<i>Merkmal</i>	<i>geltende Betriebs-/Dienstvereinbarung</i>	
	<i>nein</i>	<i>ja</i>
Anteil insgesamt (gültige Prozent)	28,5 %	71,5 %
Grundsätzlich: Für wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle kommt aufgrund der Tätigkeit Homeoffice überhaupt in Frage? (Mittelwert)	107	372
Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, an der Gesamtbelegschaft (Mittelwert)	35,0 %	59,7 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren vor der Corona-Pandemie (Januar 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	8	54
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „vor Corona“ (Mittelwert)	2,6 %	9,9 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „vor Corona“ (Mittelwert)	7,8 %	14,5 %
Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (Juni 2020) im Homeoffice tätig? (Mittelwert)	79	256
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „während Corona“ (Mittelwert)	21,5 %	37,0 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „während Corona“ (Mittelwert)	51,5 %	63,7 %
Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle werden wohl nach der Corona-Pandemie (Sommer 2021?) im Homeoffice tätig sein? (Mittelwert)	23	112
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „nach Corona“ (Mittelwert)	9,4 %	18,5 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „nach Corona“ (Mittelwert)	22,0 %	28,7 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „nach Corona“ an denjenigen „während Corona“ (Mittelwert)	34,0 %	44,8 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: hoch	20,5 %	45,7 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: gering	21,7 %	2,9 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: positiv	25,3 %	48,6 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: eher negativ/negativ	20,5 %	8,6 %
Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: positiv	9,6 %	28,6 %
Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: eher negativ/negativ	50,6 %	20,0 %

*Tabelle 27: Unterschiede nach Absicht der Interessenvertretung,
eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren
(falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)*

Merkmal	Regelungsabsicht der Interessenvertretung		
	nein	allgemein	konkret
Anteil insgesamt (gültige Prozent)	32,2 %	39,1 %	28,7 %
Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, an der Gesamtbelegschaft (Mittelwert)	29,4 %	47,1 %	48,1 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „vor Corona“ (Mittelwert)	1,4 %	5,9 %	6,2 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „vor Corona“ (Mittelwert)	4,2 %	11,3 %	12,1 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „während Corona“ (Mittelwert)	18,5 %	28,3 %	30,6 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „während Corona“ (Mittelwert)	46,4 %	57,5 %	57,6 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „nach Corona“ (Mittelwert)	3,5 %	16,8 %	16,3 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „nach Corona“ (Mittelwert)	12,1 %	31,2 %	27,4 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „nach Corona“ an denjenigen „während Corona“ (Mittelwert)	26,0 %	42,6 %	43,7 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: hoch	5,9 %	20,9 %	51,5 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: gering	35,3 %	14,0 %	0,0 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: positiv	9,1 %	38,6 %	42,4 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: eher negativ/negativ	33,3 %	15,9 %	6,1 %
geltende Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Homeoffice: nein	78,4 %	75,6 %	60,6 %
geltende Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Homeoffice: ja	21,6 %	24,4 %	39,4 %

Tabelle 28: Unterschiede nach der von der Interessenvertretung eingeschätzten Absicht des Arbeitgebers/Dienstherren, eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten/Homeoffice abzuschließen oder zu aktualisieren (falls mobiles Arbeiten/Homeoffice in Frage kommt)

Merkmal	Regelungsabsicht des Arbeitgebers/Dienstherren		
	nein	allgemein	konkret
Anteil insgesamt (gültige Prozent)	57,8 %	22,4 %	19,8 %
Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, an der Gesamtbelegschaft (Mittelwert)	32,7 %	50,8 %	57,9 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „vor Corona“ (Mittelwert)	2,8 %	7,8 %	6,1 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „vor Corona“ (Mittelwert)	7,8 %	11,4 %	11,4 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „während Corona“ (Mittelwert)	18,7 %	36,4 %	34,1 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „während Corona“ (Mittelwert)	49,9 %	58,9 %	60,0 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft „nach Corona“ (Mittelwert)	7,1 %	19,5 %	19,2 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, „nach Corona“ (Mittelwert)	19,7 %	29,5 %	29,8 %
Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „nach Corona“ an denjenigen „während Corona“ (Mittelwert)	32,1 %	42,7 %	46,6 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: hoch	17,5 %	32,0 %	43,5 %
aktueller Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in der Interessenvertretung: gering	23,8 %	12,0 %	0,0 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: positiv	22,2 %	52,0 %	34,8 %
Haltung der Interessenvertretung gegenüber dem Thema „zukünftiges Homeoffice“: eher negativ/negativ	27,0 %	8,0 %	4,3 %
geltende Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Homeoffice: nein	82,1 %	76,9 %	39,1 %
geltende Betriebs-/Dienstvereinbarung zum Homeoffice: ja	17,9 %	23,1 %	60,9 %

Tabelle 29: Relevanz von Regelungsaspekten für die zukünftige Durchführung von Homeoffice nach Einschätzung der Interessenvertretung (Juni 2020)

Aspekte der Regelung	Verteilung*					Mittelwert
	besonders wichtig (1)	wichtig (2)	weniger wichtig (3)	unwichtig (4)	kein Homeoffice/ keine Angabe	
Wahrung der Mitbestimmung	61,8	22,1	1,5	0,0	14,7	1,29
Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten	57,4	21,3	5,9	0,7	14,7	1,41
Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatem	48,5	32,4	4,4	0,0	14,7	1,48
Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	47,8	33,8	3,7	0,0	14,7	1,48
Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrollen	49,3	28,7	8,1	0,0	14,0	1,52
Arbeits- und Gesundheitsschutz	44,9	36,0	3,7	1,5	14,0	1,56
Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	42,6	33,8	8,8	0,7	14,0	1,62
Ansprechzeiten, Erreichbarkeit	36,0	44,1	5,1	0,0	14,7	1,64
Flexible Arbeitszeiten im Homeoffice	30,9	47,8	5,1	1,5	14,7	1,73
Erfassung der Arbeitszeit	35,3	37,5	11,0	1,5	14,7	1,75
Verteilung Büroarbeit/Arbeiten zu Hause	24,3	56,6	5,1	0,0	14,0	1,78
Auswahlrichtlinien, Eignungskriterien	28,7	44,9	8,1	1,5	16,9	1,79
Versicherung im Homeoffice	33,1	38,2	11,0	2,2	15,4	1,79
Gefährdungsbeurteilung	29,4	41,9	11,0	2,2	15,4	1,83
Mehrarbeit, Überstunden	28,7	40,4	15,4	1,5	14,0	1,88
Qualifizierung zum Homeoffice	22,1	39,0	21,3	2,2	15,4	2,04
Vorgaben/Vereinbarung von Arbeitsergebnissen	16,9	48,5	17,6	2,2	14,7	2,06
finanzielle Abgeltung privater Aufwendungen	24,3	30,1	26,5	4,4	14,7	2,13
Beendigung von Homeoffice, Rückkehr	14,9	41,9	22,8	2,2	19,1	2,16
sonstige Ausstattung (Büromöbel, Arbeitsmittel)	21,3	32,4	27,9	4,4	14,0	2,18

* mögliche Summenfehler aufgrund von Rundungen

5. Umfrage: Fragebogen

Fragebogen: Arbeiten im Homeoffice – aktuelle Situation und Perspektiven

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Corona-Krise hat dafür gesorgt, dass viele Beschäftigte ins Homeoffice geschickt wurden. Vor der Krise dagegen war das Arbeiten zu Hause in den meisten Fällen nicht vorgesehen.

Ich möchte Sie bitten, uns mit dieser Umfrage mitzuteilen, wie sich die aktuelle Homeoffice-Situation in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle darstellt, welche Erfahrungen aus Sicht der Interessenvertretung vorliegen und welche Perspektiven sich abzeichnen. Die Ergebnisse der Umfrage helfen uns, die richtigen Akzente zu setzen – als BEST für die Beratung der Mitbestimmung, als Arbeitskammer für die Politikberatung.

Schon einmal herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und beste Grüße

gez. Thomas Otto

Geschäftsführer BEST
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitskammer des Saarlandes

Bitte den Fragebogen am Computer ausfüllen, unter beliebigem Dateinamen abspeichern und bis zum 19. Juni 2020 als Anhang per E-Mail senden an best@best-saarland.de.

Die Daten werden absolut vertraulich, anonym und ohne Bezug zum Betrieb/zu der Dienststelle genutzt.

Falls Sie den Bogen doch per Post verschicken möchten:

BEST e. V.
c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Str. 6 – 8
66111 Saarbrücken

Ansprechpartner:

Thomas Hau
thomas.hau@best-saarland.de, Tel. 0681/4005 249, -248

Ronald Westheide
ronald.westheide@best-saarland.de, Tel. 0681/4005 249, -250

Aufgrund der aktuellen Situation erreichen Sie uns am besten per E-Mail. Wir rufen umgehend zurück.

Fragebogen

Unter „**Homeoffice**“ verstehen wir, dass die Arbeit ganz oder teilweise **zu Hause** verrichtet wird. Dies geschieht in der Regel computerunterstützt und oft digital angebunden an den Betrieb bzw. die Dienststelle. „**Mobiles Arbeiten**“ bezeichnet weiter gefasst die computergestützte Tätigkeit außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle, d. h. nicht nur zu Hause, sondern auch zum Beispiel beim Kunden, unterwegs oder an einem anderen Ort. In dieser **Umfrage** geht es im Wesentlichen um die computergestützte Arbeit **zu Hause**. Wir sprechen deshalb im Fragebogen einheitlich von „Homeoffice“, auch wenn darüber hinaus mobil gearbeitet wird.

- 1. Zu welcher Branche gehört der Betrieb/die Dienststelle, für die Sie als Interessenvertretung zuständig sind?**

1	Branche:
---	----------

- 2. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle derzeit?**

2	Anzahl (<i>ungefähr</i>):
---	-----------------------------

3. Grundsätzlich: Für wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle kommt aufgrund der Tätigkeit Homeoffice überhaupt infrage?

3	Anzahl (ungefähr):
---	--------------------

4. Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren vor der Corona-Pandemie (Januar 2020) im Homeoffice tätig?

4	Anzahl (ungefähr):
---	--------------------

5. Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (Juni 2020) im Homeoffice tätig?

5	Anzahl (ungefähr):
---	--------------------

6. Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle werden wohl nach der Corona-Pandemie (Sommer 2021?) im Homeoffice tätig sein?

6	Anzahl (ungefähr):
---	--------------------

7. Wie ist derzeit die Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten?

[] trifft nicht zu (derzeit kein Homeoffice): weiter mit Frage 11		nur/weit- gehend betrieblich	über- wiegend betrieblich	über- wiegend privat	nur/weit- gehend privat
7	Computer (PC, Notebook, ...)	[]	[]	[]	[]
8	Telefon, Smartphone	[]	[]	[]	[]
9	sonstige Hardware (z. B. Drucker)	[]	[]	[]	[]
10	Büroausstattung (Schreibtisch, Stuhl, ...)	[]	[]	[]	[]

8. Diejenigen, die aktuell Homeoffice machen, arbeiten ...

11	nur/weitest gehend zu Hause []	weit- gehend zu Hause []	über- wiegend zu Hause []	ungefähr gleich verteilt []	überwie- gend im Betrieb/ in der Dienst- stelle []
----	--	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	---

9. Was trifft in der aktuellen Homeoffice-Praxis in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle überwiegend zu?

Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice		un- proble- matisch	kaum proble- matisch	proble- matisch	sehr proble- matisch
12	Verhältnis zwischen Arbeit im Betrieb/ Arbeiten zu Hause	[]	[]	[]	[]
13	Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	[]	[]	[]	[]
14	technische Infrastruktur, Anbindung	[]	[]	[]	[]
15	Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	[]	[]	[]	[]
16	Räume, Mobiliar, Arbeitsmittel	[]	[]	[]	[]
17	Arbeitszeiten, Ruhezeiten	[]	[]	[]	[]
18	Erfassung der Arbeitszeit	[]	[]	[]	[]

19	Mehrarbeit, Überstunden	[]	[]	[]	[]
20	Arbeitsergebnis, Produktivität	[]	[]	[]	[]
21	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	[]	[]	[]	[]
22	Entgrenzung/Vermischung von Arbeit und Privatem	[]	[]	[]	[]
23	körperliche Belastung	[]	[]	[]	[]
24	psychische Belastung	[]	[]	[]	[]
25	Leistungs- und Verhaltenskontrolle	[]	[]	[]	[]
26	Sonstiges: _____	[]	[]	[]	[]

10. Was wünschen sich die Beschäftigten im Homeoffice zurzeit? Wieviel % wünschen sich

Wunsch		mehr Arbeiten von zu Hause	Arbeiten zu Hause so beibehalten	weniger von zu Hause Arbeiten	zu Hause Arbeiten beenden
27	Bitte tragen Sie jeweils einen (ungefähren) Prozentwert ein:	%	%	%	%

11. Wie ist aktuell (Juni 2020) der Stellenwert des Themas „Homeoffice“ in Ihrer Interessenvertretung?

28	hoch []	eher hoch []	eher gering []	gering []	Homeoffice nicht möglich []
----	----------	---------------	-----------------	------------	------------------------------

12. Wie ist derzeit die Haltung der Interessenvertretung zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“?

29	positiv []	eher positiv []	eher negativ []	negativ []	Homeoffice nicht möglich []
----	-------------	------------------	------------------	-------------	------------------------------

13. Wie schätzen Sie die derzeitige Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zu dem Thema "Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie" ein?

30	positiv []	eher positiv []	eher negativ []	negativ []	Homeoffice nicht möglich []
----	-------------	------------------	------------------	-------------	------------------------------

14. Für die zukünftige Durchführung von Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle: Wie wichtig sind die folgenden Aspekte für die Regelung?

[] trifft nicht zu (zukünftig kein Homeoffice)		besonders wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
31	Auswahlrichtlinien, Eignungskriterien	[]	[]	[]	[]
32	Verteilung Büroarbeit/Arbeiten zu Hause	[]	[]	[]	[]
33	Beendigung von Homeoffice, Rückkehr	[]	[]	[]	[]
34	Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	[]	[]	[]	[]
35	sonstige Ausstattung (Büromöbel, Arbeitsmittel)	[]	[]	[]	[]
36	finanzielle Abgeltung privater Aufwendungen	[]	[]	[]	[]
37	Vorgaben/Vereinbarung von Arbeitsergebnissen	[]	[]	[]	[]
38	Versicherung im Homeoffice	[]	[]	[]	[]
39	Ansprechzeiten, Erreichbarkeit	[]	[]	[]	[]
40	Erfassung der Arbeitszeit	[]	[]	[]	[]
41	Mehrarbeit, Überstunden	[]	[]	[]	[]

42	Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten	[]	[]	[]	[]
43	Flexible Arbeitszeiten im Homeoffice	[]	[]	[]	[]
44	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatem	[]	[]	[]	[]
45	Kommunikation mit Kolleg:innen, Führungskräften	[]	[]	[]	[]
46	Arbeits- und Gesundheitsschutz	[]	[]	[]	[]
47	Gefährdungsbeurteilung	[]	[]	[]	[]
48	Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrollen	[]	[]	[]	[]
49	Qualifizierung zum Homeoffice	[]	[]	[]	[]
50	Wahrung der Mitbestimmung	[]	[]	[]	[]
51	Sonstiges: _____	[]	[]	[]	[]

15. Gibt es eine *geltende* Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

52	ja []	nein []
----	--------	----------

16. Wenn ja, in welchem Jahr wurde diese abgeschlossen?

53	Jahr (<i>ungefähr</i>):
----	---------------------------

17. Besteht die *Absicht*, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten/neu abzuschließen?

<i>Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft:</i>		Arbeitgeber/ Dienstherr	Interessen- vertretung	
<i>nein</i> , derzeit keine Absicht	54	[]	[]	59
<i>nein</i> , auch in absehbarer Zukunft keine Absicht	55	[]	[]	60
<i>ja</i> , allgemeine Absicht	56	[]	[]	61
<i>ja</i> , konkrete Vorstellungen	57	[]	[]	62
<i>ja</i> , Entwurf ausgearbeitet	58	[]	[]	63

18. Falls Sie möchten, schreiben Sie uns bitte hier Ihre Anmerkungen und/oder Ergänzungen:

64	Anmerkungen/Ergänzungen, gerne auch auf einem Beiblatt bzw. in einer gesonderten Datei:
----	---

*Geschafft! Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens.
Bitte schicken Sie ihn gleich zurück!*

6. Fallstudie: Fragebogen (anonymisiert)

Mitarbeiter:innenbefragung zur Arbeitssituation und zu den Arbeitsbedingungen

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens: ...

1. Wie schätzen Sie die äußeren Bedingungen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
1	Die Größe meines Arbeitsplatzes ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Die Büroausstattung an meinem Arbeitsplatz (Möbiliar, Arbeitsmaterial usw.) ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Die technische Ausstattung für meine Arbeit (EDV, Telefon usw.) ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die Software-Ausstattung für meine Arbeit (Funktionalität, Handhabbarkeit, Aktualität usw.) ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Die Lichtverhältnisse an meinem Arbeitsplatz sind in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Das Raumklima (Temperatur, Luftzirkulation usw.) an meinem Arbeitsplatz ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Der Geräuschpegel an meinem Arbeitsplatz ist in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mein Arbeitsumfeld wird gut gereinigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<i>Falls Sie – auch teilweise – mobil arbeiten (im Außendienst, an anderen Standorten, im Home Office):</i> Die Ausstattung für meine mobile Tätigkeit (Notebook/ Tablet, Mobiltelefon, Fahrzeug usw.) ist in Ordnung.	<i>keine mobile Arbeit:</i> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Wie schätzen Sie den Inhalt Ihrer Arbeit und Ihre Arbeitsaufgaben ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
10	Meine Arbeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Meine Arbeit ist sinnvoll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Bei der Arbeit muss ich Dinge tun, die mir unnötig erscheinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich fühle mich bei meiner Arbeit überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Bei der Arbeit kann ich mein Wissen und Können voll einsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ich habe die erforderliche Qualifikation, um meine Arbeit gut zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Ich fühle mich bei meiner Arbeit unterfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Wie schätzen Sie Ihre Arbeitstätigkeit ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
17	Ich fühle mich bei meiner Arbeit beaufsichtigt und kontrolliert.	[]	[]	[]	[]
18	Ich habe bei meiner Arbeit einen angemessenen Entscheidungsspielraum.	[]	[]	[]	[]
19	Bei meiner Arbeit muss ich Dinge tun, die nicht meiner Überzeugung entsprechen.	[]	[]	[]	[]
20	Bei der Arbeit werden an mich widersprüchliche Anforderungen gestellt.	[]	[]	[]	[]
21	Bei meiner Arbeit gibt es häufig Ereignisse, die mich emotional belasten.	[]	[]	[]	[]

4. Wie schätzen Sie die Informationen ein, welche Sie im Zuge Ihrer Arbeit erhalten?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
22	Ich erhalte alle Informationen, die ich brauche, um meine Arbeit gut zu erledigen.	[]	[]	[]	[]
23	Ich werde gut über aktuelle Ereignisse und Sachverhalte im Unternehmen, die mich als Mitarbeiter:in betreffen, informiert (z.B. Personalneuigkeiten, Ausschreibungen usw.).	[]	[]	[]	[]
24	Ich werde rechtzeitig im Voraus über anstehende Veränderungen in meinem Arbeitsbereich informiert (z.B. über wichtige Entscheidungen oder Pläne für die Zukunft).	[]	[]	[]	[]

5. Wie schätzen Sie die Organisation Ihrer Arbeit und die Arbeitsabläufe ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
25	Die Zusammenarbeit zwischen anderen Arbeitsbereichen innerhalb des Unternehmens funktioniert gut.	[]	[]	[]	[]
26	Die Menge der Arbeit ist gerecht auf meine Kolleg:innen und mich verteilt.	[]	[]	[]	[]
27	Häufig muss ich bei meiner Arbeit unvorhergesehene Tätigkeiten ausführen und/oder Arbeitsaufträge übernehmen.	[]	[]	[]	[]
28	Ich stehe bei meiner Arbeit häufig unter Zeitdruck.	[]	[]	[]	[]
29	Häufig werde ich bei der Erledigung meiner Arbeit gestört.	[]	[]	[]	[]
30	Bei meiner Arbeit sind die Befugnisse klar geregelt.	[]	[]	[]	[]

6. Wie schätzen Sie Ihre Arbeitszeit ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
31	Ich habe Einfluss auf Beginn und Ende meiner täglichen Arbeitszeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Ich kann selbst bestimmen, wann ich eine Pause mache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>In der Regel arbeite ich täglich maximal sechs Stunden:</i>				
33	Ich kann mein Arbeitspensum in meiner regulären Arbeitszeit häufig nicht bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Es ist kein Problem, Urlaub an den von mir gewünschten Terminen zu bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Bei meiner Arbeit mache ich häufig keine oder nur kurze Pausen (weniger als 15 Minuten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>In der Regel arbeite ich täglich maximal sechs Stunden:</i>				
36	Geleistete Mehrarbeit/Überstunden kann ich in der Regel problemlos durch Freizeit ausgleichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Ich bearbeite Berufliches (z.B. E-Mails, Anrufe) auch außerhalb der normalen Arbeitszeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer direkten Führungskraft ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
38	Meine Führungskraft bespricht mit mir meine Aufgaben und Ziele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Meine Führungskraft ist offen für meine fachlichen Vorschläge und Anregungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Meine Führungskraft sorgt für eine gute Zusammenarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Meine Führungskraft übt Druck auf mich aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Meine Führungskraft lobt mich für gute Leistungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Meine Führungskraft äußert Kritik in konstruktiver Weise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Ich kann mich auf die Unterstützung meiner Führungskraft verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Meine Führungskraft unterstützt meine berufliche Entwicklung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Meine Führungskraft lädt regelmäßig ein zu arbeitsbezogenen Besprechungen und zum Austausch mit Kolleg:innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Meine Führungskraft erwartet von mir, dass ich außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kolleg:innen ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
48	Die Atmosphäre zwischen meinen Kolleg:innen und mir ist gut.	[]	[]	[]	[]
49	Meine Kolleg:innen sind offen für meine fachlichen Vorschläge und Anregungen.	[]	[]	[]	[]
50	Während der Arbeit kann ich mich auch mal mit Kolleg:innen austauschen.	[]	[]	[]	[]
51	Ich kann mich auf die Unterstützung meiner Kolleg:innen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	[]	[]	[]	[]
52	Zwischen Kolleg:innen und mir kommt es häufig zu Konflikten.	[]	[]	[]	[]

9. Wie schätzen Sie Ihre Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
53	Das Unternehmen bietet mir die Weiterbildung, die ich für die Erledigung der mir übertragenen Aufgaben brauche.	[]	[]	[]	[]
54	Das Unternehmen bietet mir Möglichkeiten, mich über fachliche Aspekte hinaus auch persönlich weiterzubilden.	[]	[]	[]	[]
55	Die zeitliche/organisatorische Situation in meiner Arbeitstätigkeit ermöglicht es mir, an Weiterbildung teilzunehmen.	[]	[]	[]	[]

10. Welche Auswirkungen hat Ihre Arbeit auf Sie?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
56	Ich mache meine Arbeit gerne.	[]	[]	[]	[]
57	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich oft ausgelaugt.	[]	[]	[]	[]
58	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	[]	[]	[]	[]
59	Die Anforderungen meiner Arbeit kann ich gut mit meinem Privat- und Familienleben vereinbaren.	[]	[]	[]	[]
60	Durch meine Arbeit habe ich gesundheitliche Probleme.	[]	[]	[]	[]

11. Wie schätzen Sie allgemein das Unternehmen als Arbeitgeber ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
61	Das Unternehmen bietet mir ein sicheres Beschäftigungsverhältnis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	Ich fühle mich mit dem Unternehmen verbunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	Die Unternehmensleitung berücksichtigt bei Entscheidungen die Interessen der Mitarbeiter:innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64	Hier im Unternehmen kann ich meine Meinung offen sagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	Dem Unternehmen liegt am Wohlergehen ihrer Mitarbeiter:innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66	Mit den Sozialleistungen, die mir als Mitarbeiter:in geboten werden (Altersvorsorge, Gesundheitsförderung, betriebliche Veranstaltungen usw.), bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67	Wenn ich mich heute noch einmal zu entscheiden hätte, würde ich das Unternehmen wieder als Arbeitgeber wählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Wie schätzen Sie insgesamt Ihre Arbeitssituation ein?

Nr.	Aussage	Ihre Einschätzung			
		trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
68	Mit meinen beruflichen Perspektiven im Unternehmen bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69	Mit der Art und Weise, wie meine Kenntnisse und Fähigkeiten genutzt werden, bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70	Mit dem Betriebsklima in meinem Arbeitsbereich bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71	<i>Falls Sie mobil arbeiten:</i> Mit meiner mobilen Tätigkeit bin ich zufrieden. <i>keine mobile Arbeit:</i> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. In welchen der im Fragebogen genannten Themenfelder wünschen Sie sich am meisten eine Verbesserung Ihrer Arbeitssituation?

73	Bitte kreuzen Sie maximal zwei Themenfelder an, die Ihnen besonders wichtig sind.	<input type="checkbox"/> Arbeitsumfeld/Ausstattung <input type="checkbox"/> Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgaben <input type="checkbox"/> Arbeitstätigkeit <input type="checkbox"/> Informationen <input type="checkbox"/> Arbeitsorganisation/ Abläufe <input type="checkbox"/> Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit mit der Führungskraft	<input type="checkbox"/> Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen <input type="checkbox"/> Weiterbildungsmöglichkeiten <input type="checkbox"/> das Unternehmen allgemein als Arbeitgeber <input type="checkbox"/> derzeit kein Verbesserungswunsch bei diesen Themen
----	---	--	--

**14. Nun bitten wir Sie noch um zwei statistische Angaben.
Alle Angaben werden ohne Rückschluss auf Ihre Person ausgewertet.**

74	Welcher Altersgruppe gehören Sie an?	<input type="checkbox"/> jünger als 25 Jahre <input type="checkbox"/> 25 Jahre bis unter 35 Jahre <input type="checkbox"/> 35 Jahre bis unter 45 Jahre	<input type="checkbox"/> 45 Jahre bis unter 55 Jahre <input type="checkbox"/> 55 Jahre und älter
75	Welches Geschlecht haben Sie?	<input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> divers

76	Die Befragung soll für die nebenstehenden (zusammengefassten) Arbeitsbereiche ausgewertet werden. Wir haben Ihren Fragebogen bereits bei der Ausgabe einem dieser Bereiche zugeordnet.	<input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ...	<input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ... <input type="checkbox"/> ...
----	--	--	--

15. Haben wir etwas Wichtiges vergessen? Falls Sie möchten, tragen Sie bitte hier noch Anmerkungen, Erläuterungen, Ergänzungen zu den vorgenannten Themen bzw. zu Ihrer Arbeitssituation insgesamt ein:

77	Bitte benutzen Sie gegebenenfalls (zusätzlich) ein Beiblatt, gerne auch computergeschrieben.
----	--

Geschafft! Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

7. Leitfadeninterviews

7.1 Interview 1: Gewerkschaftssekretär, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

Jessica Reckler, 19.08.2020

Wie wurde VOR der Pandemie in der IT-Branche bezüglich Homeoffice gearbeitet?

„Im Verhältnis zu vielen anderen Branchen wurde in der IT-Branche bereits sehr viel im Homeoffice gearbeitet. Wichtig ist hierbei jedoch die Begriffsdefinition: Was ist Homeoffice? Insbesondere wenn die Leute von zuhause arbeiten, ist dies auch die erste Regelarbeitsstätte, verbunden mit einem Dienstwagen, damit sie, wenn sie ins Büro fahren, diese Fahrt auch abrechnen können. Dazu kommt noch, dass in den Bereichen, wo es um Beratungsdienstleistungen geht, ganz viele Beschäftigte auch beim Kunden sitzen und somit auch mobil unterwegs sind. Das gilt zum Teil auch für die TK-Branche.“

Wie fand die Arbeitszeiterfassung statt?

„Ein ganz spannendes Thema, da in der Regel keine Arbeitszeiterfassung stattfindet. In vielen Betrieben der IT-Branche gibt es keine Betriebsräte, die darauf achten würden, und meiner Erfahrung nach arbeiten die Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit. Ich glaube, dass die einschlägigen Untersuchungen, die es dazu gibt, an der Stelle mit plus 25 Prozent Arbeitszeit durch die Vertrauensarbeitszeit durchaus gerechtfertigt sind.“

Wirkte sich das auch auf die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter:innen aus?

„Ja, Arbeitsbelastung ist ein riesiges Thema, insbesondere durch veränderte Arbeitsformen, z. B. agiles Arbeiten. Auf der anderen Seite natürlich auch durch das erfolgsabhängige Arbeiten. Ich kenne Betriebe, in denen Beschäftigten bis zu 60 Prozent im Consulting-Bereich tätig sind – mit variabler Vergütung. Die arbeiten quasi ständig.“

Nimmt die Verhaltenskontrolle aufgrund dieser Entwicklungen zu? Werden Mitarbeiter:innen im Homeoffice mehr kontrolliert als im Büro?

„Ich kann es nicht beweisen, aber ich habe ein wenig den Eindruck, dass das Thema Kontrolle, da es nun flächendeckender mobiles Arbeiten und Homeoffice gibt, zunimmt. Das ist ein Punkt, von dem Arbeitgeber gezwungenermaßen nicht mehr runterkommen. Ich kenne einige, die ihre Mitarbeiter nun wieder in den Betrieb zurückholen. Führen durch Präsenz scheint noch immer das Schlagwort zu sein.“

Gab es bei den Beschäftigten vor Corona den Wunsch nach mehr oder weniger Homeoffice?

„Besonders in der TK-Branche habe ich erlebt, dass die Leute vor Corona unbedingt mehr Homeoffice haben wollten. Und da es aufgrund der fehlenden Regelungen – sozusagen – als ‚Goodie‘ verteilt wurde – immer mit dem Hinweis, Homeoffice bedeutet bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf –, haben Beschäftigte zum Teil auch einen Neidfaktor entwickelt und Klagen traten auf: ‚Warum dürfen nur die Berater?‘ usw. Vor allem sind es in der IT-Branche die Kolleginnen und Kollegen, die für Buchhaltung, Controlling usw. verantwortlich sind, für die es gar keine Möglichkeit gab, Homeoffice zu machen. Das wurde jetzt geschaffen. Sie wurden zum Teil unter miesen Bedingungen ins Homeoffice geschickt (ohne Ausstattung, Bildschirm, Maus, Tastatur etc.). Aus diesem Grund brauchen wir auch dort dringend Regelungen, wenn wir verstärkt Homeoffice genehmigen wollen (dort, wo es Betriebsräte gibt). Viele haben jetzt gemerkt, dass sich Homeschooling und Homeoffice beißen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur bedingt klappt, weil es bestimmte Zeiten gibt, in denen ich mich mit

pflegebedürftigen Menschen beschäftigen muss. Dazwischen ist ein ungestörtes Arbeiten nur eingeschränkt möglich. Weil das Ganze dann noch ohne Arbeitszeiterfassung passiert, gibt es zwar Homeoffice und die vermeintliche Vereinbarkeit, aber auch ein Ansteigen von Druck, Stress, Belastung und natürlich von erbrachter Arbeitszeit. Und über das Einhalten von Ruhepausen müssen wir gar nicht erst reden. In der IT-Branche hat die Telekom beispielsweise im Bereich des Call-Centers Mitarbeiter komplett ins Homeoffice geschickt, was angeblich vorher nie möglich war, und das hat jetzt funktioniert. Bei der Telekom gibt es nun die beste Gesundheitsquote, die sie jemals hatten, und sie wollen das jetzt als ‚back to new normal‘ beschreiben. An der Stelle bekommen wir als Interessenvertretung Probleme, denn wir sind plötzlich die ‚Buhmänner‘, weil wir dagegen sind und die Beschäftigten es doch wollen, ohne die Folgenabschätzung, die notwendig ist. Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in den nächsten Monaten ein dringliches Thema, wenn wir uns über das Thema Homeoffice unterhalten. Einige Indikatoren sind die langfristigen Erkrankungen (Anstieg von Belastung, Burnout) und das Thema der Suchterkrankungen wegen fehlender sozialer Kontrolle. Mangelnde Ausstattung zuhause kann durch schlechte Arbeitshaltung in Kürze zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. Das sind die Gefahrenfaktoren, auf die wir ein Augenmerk richten sollten.“

Würdest du in der IT-Branche eher dazu tendieren, es politisch herzustellen – im Sinne von nach außen an den Betrieb herantragen –, oder ist es sinnvoll, das innerbetrieblich zu regeln. Wenn ja, wie sähe eine solche innerbetriebliche Regelung aus?

„Dadurch, dass wir in der IT-Branche eine sehr geringe betriebsrätliche Mitbestimmungskultur haben, sehe ich dort die Notwendigkeit, das Ganze zumindest als Rahmenbedingung gesetzlich zu regeln. Wenn es Homeoffice gibt, brauchen wir verbindliche, rechtliche Rahmenbedingungen. Dazu am besten im Gesetz, dass betriebsrätliche Mitbestimmung stattfindet. Es gibt natürlich ökologische und ökonomische Vorteile des Homeoffice, weil Beschäftigte weniger Strecken fahren und den ÖPNV weniger nutzen müssen, dennoch ist betriebliches Miteinander unbedingt notwendig.“

Dann kommen wir nun zum Thema „Kommunikation und betriebliches Miteinander“. Hat sich die Situation während Corona bei den Beschäftigten verbessert oder verschlechtert? Hat sie sich durch die digitale Kommunikation verdichtet oder nicht?

„Die Kommunikation hat sich verändert. Die Aggressivität der Kommunikation. Dadurch, dass der physische Abstand größer geworden ist, haben sich Ausdrucksweisen verändert. Jemand, der sich vorher nicht getraut hat, etwas klar zu kommunizieren, tut es jetzt. Die Wortwahl insgesamt ist auch härter geworden. Bei Online-Meetings geht man harscher und brachialer miteinander um als Face-to-Face in einer Gruppe mit Menschen, die zusammensitzen. Ich würde es als Verrohung beschreiben. Leute, die sowieso schon introvertiert sind, ziehen sich noch mehr zurück, und werden noch mehr durch die Videokonferenztechnologie abgehängt. Es muss verstärkt Schulungen zur Onlinekommunikation im Homeoffice geben.“

Wie fand der Arbeitsschutz während Corona statt?

[Interviewpartner wiederholt die Kritik am Gesundheitsschutz im Homeoffice (siehe oben): Länge des Homeoffice, mangelnde (technische) Ausstattung usw.]

„Diese Kritik hängt auch mit Arbeitsschutz zusammen, da die Beschäftigten, die nun in einem Alter von Mitte bis Ende 20 fünf Tage in der Woche am Küchentisch oder Wohnzimmerisch sitzen, um zu arbeiten, nicht sehen, dass sie sich Augen, Rücken und sonst was kaputt machen. Wir müssen das zum Thema machen. Es geht nicht darum, es generell zu verbieten.“

Wie kommen wir aus dieser Situation heraus? Wie siehst du die zukünftige Arbeit, die auch die positive Mobilität und die vermeintliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten miteinschließt? Welchen Weg können wir gehen?

„Zuerst brauchen wir eine Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen zur alternierenden Telearbeit. Dort muss das mobile Arbeiten ergänzt werden. Es sind zwei unterschiedliche Dinge, die man auch getrennt definieren muss, und da muss man vielleicht dieses sperrige Wort ‚alternierende Telearbeit‘ von mir aus auch durch Homeoffice ersetzen. Es geht jedoch darum, zu unterscheiden, ortsgebunden oder ortsunabhängig zu arbeiten.“

Dazu braucht es eine Möglichkeit, das Ganze auf freiwillige Füße zu stellen, z. B. eine beidseitige Freiwilligkeit. Es muss bei den Beschäftigten auf eine Freiwilligkeit stoßen. Nur dann funktioniert das. Ich kenne auch Beschäftigte, die es nicht können oder wollen, und auch das muss ein Arbeitgeber akzeptieren. Ich finde, wir müssen Arbeitgeber verpflichten, Arbeitsplätze vorzuhalten, auch wenn Beschäftigte sich im Moment entscheiden, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten. Das Flächenmanagement soll nicht dazu führen, dass die Hälfte der Arbeitsplätze eingespart wird. Es wird in Lösungen enden, die man heute schon mit neuen Bürokonzepten umschreibt, ‚New Work‘ mit offenen Büros, Großraumflächen, Desk-Sharing, was jedoch auch wieder dem Gesundheitsschutz widerspricht. Oder ich habe entsprechende Lüftungsanlagen, die dazu beitragen, dass ein gesundheitsschützendes Raumklima stattfindet. Aber wir wissen auch, dass dies in den seltensten Fällen der Fall ist. Es braucht gesetzliche Regelungen und die Möglichkeit von betriebspolitischen Lösungen und von mir aus auch ein Zwang, das mit Betriebsräten tun zu müssen.“

Wenn wir im Homeoffice sind, sind wir auch weit weg von der betriebsrätlichen Betreuung oder der Interessenvertretung. Siehst du dafür Lösungen?

„Ich weiß es nicht. Die Interessenvertretung kann noch funktionieren, weil ich mir natürlich über firmeninterne Remote-Systeme den Betriebsrat ins Homeoffice holen kann. Da sehe ich eher bei der Wahlorganisation das Problem. Aber auch das ließe sich lösen. Gewerkschaftspolitisch sehe ich da ganz andere Problematiken, die auf uns zukommen. Wie organisiere ich zukünftig gewerkschaftliche Arbeit, wenn wir die Menschen nicht mehr am ‚Werkstor‘, vor Ort antreffen. Der Betriebsrat in der Cloud ist das eine, aber wird es den Gewerkschaftssekretär, die Vertrauensperson, virtuell geben? Das wird das Ganze nachhaltig verändern. Und ich glaube, es wird erst einmal schlimmer, bevor es besser werden kann. Wir werden durchsetzungsschwächer werden und erstmal eine Bauchlandung erleiden, bis die Leute verstehen, dass es doch nicht ganz sinnfrei ist, sich ab und zu mal zu treffen.“

Wie wurde dir die Entgrenzung widergespiegelt, die im mobilen Arbeiten und dem Homeoffice stattgefunden hat?

„Beschäftigte sagen, dass es schon ein Problem ist, wenn es kein eigenes Arbeitszimmer gibt, dass die Arbeit immer präsent ist. Der Laptop steht auf dem Wohnzimmertisch etc. und durch den Remote-Zugang werden dann abends doch noch einmal die Mails gecheckt, was vorher nicht gemacht wurde. Die einen haben mobile Zugänge auf ihren Smartphones, was die anderen nicht hatten. Das bedeutet, sie waren um 16 oder 17 Uhr zuhause, ohne die Möglichkeit, noch einmal was zu tun und plötzlich steht das Gerät da und keiner kontrolliert, ob ich noch einmal darauf zugreife. Die Entgrenzung passiert sehr schnell und dieses Umschalten im Kopf – ‚jetzt ist Feierabend‘ – findet nicht mehr statt.“

Es gibt jedoch auch positive Fälle, in denen Menschen sagen, von zuhause aus arbeiten ist praktisch, da sie um 16.30 Uhr fertig wurden und bereits für den Sport umgezogen waren, oder Ähnliches. Oder die Arbeit wird weitergeführt, wenn es gerade passt. Man geht zuhause eher Mal eine Stunde raus, als man es im Büro tut. Dennoch überwog die Zahl der negativen Rückmeldungen.“

Möchtest du noch etwas mit auf den Weg geben?

„Ja klar. Ein Bereich fehlt mir noch und das ist der Bereich des Datenschutzes. Ein Punkt, der sehr problematisch ist. Da werden Leute mit dem Laptop nach Hause geschickt, die von überall an Videokonferenzen teilnehmen können (im Park, im Kaffee etc.), egal was im Hintergrund passiert. Außer-

dem kenne ich es, wenn man im Zug arbeitet, dass viele vor mir sitzen und ich durch den Spalt im Sitz genau sehen kann, mit welchen Kunden, Mandanten, gerade gesprochen wird. Von Datenschutz keine Spur. Da muss man sensibilisieren und dazu beitragen, dass Beschäftigte Blickschutzfilter bekommen, aber auch gegebenenfalls einen Rechner mit nach Hause nehmen, der geschützt werden muss. Das ist nichts Neues, aber es wird dramatischer. Auch Blickschutzfolien bei Smartphones gehören dazu.“

Wie siehst du die Rolle der Datenschützer im Nachgang zur Pandemie?

„Sie müssen viel aktiver werden. Der betriebliche Datenschutz hat an vielen Stellen mehr als zwei Augen zugeedrückt, damit praktikable Lösungen zu Stande kamen. Man muss das jetzt nachholen. Es ist egal, ob der Datenschutz von extern oder intern kommt, es muss etwas passieren. Mit relativ einfachen Mitteln sind gute Ergebnisse zu erzielen.“

7.2 Interview 2: Gewerkschaftssekretär, Industriegewerkschaft Metall, saarländische Geschäftsstelle

Tobias Szygula, 13.07.2020

Wie wurde VOR der Pandemie bezüglich Homeoffice gearbeitet? Was sind eure Erfahrungen?

„Lass uns nicht von Homeoffice reden, sondern über mobiles Arbeiten. Alleine deshalb, weil Homeoffice an eine Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes gebunden ist, die besagt, dass die Arbeitsstättenverordnung überall dort greift, wo ordentlich und richtig gearbeitet wird. Wenn man sich dann die Arbeitsbedingungen während der Pandemie anschaut, erkennt man, dass beispielsweise am Küchentisch gearbeitet und gleichzeitig das Essen gekocht wird und Kinder versorgt werden. Deswegen sollten wir uns eher auf mobiles Arbeiten verständigen.“

Wie sah demnach mobiles Arbeiten VOR Corona aus? Wie viele Beschäftigte aus eurer Branche nutzten die Möglichkeit und aus welchen Branchen bzw. Bereichen kamen diese?

„2017 hat die Beschäftigtenbefragung der IG Metall den Wunsch der Menschen nach mobilem Arbeiten ganz klar in den Fokus gedrängt. Dies insbesondere in den administrativen Bereichen und auch in den Verkaufsbereichen, wo man über entsprechende Programme, egal wo man sich gerade befindet, arbeiten kann.“

Im Jahr 2018 wurde mit dem Tarifvertrag zu mobilem Arbeiten diesem Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sorge getragen, indem man ihn umgesetzt hat. Allerdings hatten wir damit einen Tarifvertrag, der in den wenigsten Betrieben umgesetzt wurde, weil viele Arbeitgeber immer diesen Blick haben ‚Wenn ich einen Beschäftigten nicht im Betrieb und somit unter Kontrolle habe, dann arbeitet der nicht‘. Das war die Situation bis Corona.

Dann kam Corona und auf einmal war alles möglich. Es war möglich aufgrund von Kontaktbeschränkungen und geschlossenen Grenzen. Man hat dann gesehen, dass die Arbeitsergebnisse ‚genauso gut oder genauso schlecht‘ waren wie in der Anwesenheits- oder Präsenzarbeit, die bis März 2020 im Großteil der Betriebe gefordert wurde. Ganz spannend finde ich, dass 2016 nur zwölf Prozent aller Erwerbstätigen überwiegend oder gelegentlich von zuhause gearbeitet haben und 2020 im April 35 Prozent, weil es auf einmal möglich bzw. notwendig gewesen ist.

Es gab hier eine Zweiteilung der Belegschaft: Die einen können, die anderen nicht. Das hat zu Zeiten der Pandemie dazu geführt, dass sich in den Betrieben die einen benachteiligt gefühlt haben, während die, die von zuhause arbeiten konnten, als die ‚Glücklichen‘ angesehen wurden.“

War vor und während der Krise Telearbeit ein Thema?

„Nein, es gab den Wunsch der Beschäftigten von zuhause aus zu arbeiten oder von da, wo sie gerade sind, und dieser Wunsch wurde von den Arbeitgebern tatkräftig unterdrückt. Es war also nicht gerne gesehen, weil man die Präsenz in den Betrieben haben wollte.“

Das ist dann aber durch die massiven Kontakteinschränkungen komplett gedreht worden. Hier ging es folglich nur darum, ‚Hauptsache, es wird noch gearbeitet, egal wann und wo‘.

Die Beschäftigten haben aber auch nachgefragt. Durch die Schließung von Schulen und Kindergärten haben alle, die die Möglichkeit hatten, diese genutzt, über mobiles Arbeiten beispielsweise die Kinderbetreuung sicherzustellen.“

Wie haben die Arbeitgeber ihre Beschäftigten im Homeoffice ausgestattet?

„Es gab Arbeitgeber, die sofort begannen, Laptops etc. zu verteilen. Es gab aber auch Arbeitgeber, die den anderen Weg gingen, also den Beschäftigten Zugänge zu den Firmennetzwerken mit Hilfe von Software etc. ermöglicht haben, so dass diese mit ihren privaten Endgeräten arbeiten konnten. Da spielte es aber auch keine Rolle, ob es hierzu Vereinbarungen gab oder nicht, da der Druck der Beschäftigten aufgrund besagter Gründe sehr groß war, von zuhause aus arbeiten zu müssen.“

In den Pandemie-Vereinbarungen war dies teilweise mit drin, einige Betriebsräte hatten nachträglich noch Betriebsvereinbarungen hierzu mit dem Arbeitgeber geschlossen. Dies aber auch nur in Fünf-Zeilern, die lediglich besagten, dass mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, und die die Arbeitszeiten regelten. Ausschlaggebend war hier letztlich immer das Arbeitsergebnis, nicht die Zeit.“

Wie verhielt es sich in der Zeit mit der Arbeitszeiterfassung in den Betrieben?

„Dazu kann ich nichts sagen.“

Ist das Thema Kontrolle der Arbeitsergebnisse bei euch aufgeschlagen?

„Hier gab es keine Vorkommnisse, weil alles reibungslos funktionierte und die Arbeitgeber keinen Anlass hierzu hatten. Bei uns ist nichts dazu aufgeschlagen, dass die Qualität gelitten hat, im Gegenteil, es war gleichbleibend.“

Was kann man zur Belastung der Beschäftigten während dieser Zeit sagen, physisch, psychisch?

„Meines Erachtens war die größte Belastung in dieser Zeit, die auch bei uns hier aufgeschlagen ist, nicht das mobile Arbeiten. Die größte Belastung war eher die Doppelrolle zuhause auszufüllen, also sowohl zu arbeiten mit Arbeitsergebnissen als auch die Kinderbetreuung sicherzustellen. Insbesondere Kinderbetreuung in den Schulen. Die eine Schule hat sich beispielsweise überhaupt nicht gekümmert, während die andere die Familien komplett überfordert hat mit Stoff. Es lag nicht an der Arbeit, sondern an den äußeren Einflüssen.“

Und wie sah es mit physischer Belastung aus?

„Dieses Thema ist bei uns nicht aufgeschlagen.“

Wie hat sich der Wunsch der Beschäftigten nach Homeoffice im Tarifvertrag der IG Metall widergespiegelt?

„In der Form, dass dies grundsätzlich immer in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in den Betrieben abgeschlossen werden konnte.“

Hierbei hat sich herausgestellt, dass die Schwierigkeit in der Freiwilligkeit liegt. Das heißt, wenn man sich Arbeitgeber anschaut, die immer ihre Herr-im-Haus-Mentalität an den Tag legen, sind wir an dem

Punkt zu sagen, dass die im Tarifvertrag verankerte Freiwilligkeit nicht geklappt hat. Letztendlich hat es nur durch Corona in Form der Pandemie-Vereinbarungen funktioniert.“

Wie ist der Wunsch der Beschäftigten nun für die Zukunft, was das Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten angeht?

„Der Wunsch nach mobilem Arbeiten für die Zukunft ist definitiv da und wird auch nicht mehr verschwinden. Die Schwierigkeit liegt darin, dass die Arbeitgeber wissen, dass es funktioniert und damit einhergehend auch Ansprüche formulieren. Das heißt, dass die Arbeitgeber nun die Überlegung nach der Einsparung von Büroflächen überdenken. Damit würden Fixkosten gespart und dementsprechend werden Gedanken gehegt, daraus keine Freiwilligkeit, sondern eine Verbindlichkeit zu machen. Also eine dauerhafte Verpflichtung.

Die Überlegungen gehen aber weg von der Telearbeit, da diese für den Arbeitgeber mit höheren Kosten verbunden ist, die sie ja einsparen wollen durch mobiles Arbeiten. Sie werden folglich den Anteil von Menschen, die mobil arbeiten dürfen, einfach erhöhen. Da liegt eine Gefahr. Die Schwierigkeit besteht darin, die richtige Waage zu finden zwischen dem, was die Beschäftigten wollen, auf der einen Seite und dem, was notwendig ist, auf der anderen.

Eines ist jedoch offensichtlich: Nach bis zu drei Monaten dauerhaftem Arbeiten von zuhause aus sagt ein Großteil der Beschäftigten: ‚Ich bin froh, wenn ich wieder andere Leute sehe.‘ Zur Arbeit gehört ja nicht nur der Rechner, sondern auch die Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen, die viele Arbeitsbedingungen auch überhaupt erst erträglich macht. Das fehlt. Ich gehe davon aus, dass das ‚moderne Büro‘ so aussieht, dass es Präsenztage gibt, die entweder festgelegt sind oder die ich mir selbst aussuchen kann. Gleichzeitig besteht dann aber auch die Möglichkeit, außerhalb der Präsenztage von egal wo zu arbeiten. Schwierig wird es dann nur beim Ausbau der Netze, da diese gar nicht darauf ausgelegt sind, dass so viele Menschen gleichzeitig von zuhause oder unterwegs arbeiten.“

Wie schütze ich die Beschäftigten? Stichwort Entgrenzung bzw. Verschmelzung von Arbeit und Privatem?

„Wir reden hier in der aktuellen Situation, allein im Bereich Metall- und Elektroindustrie, über eine freiwillige Betriebsvereinbarung, die folglich auch regelt, wann ich was zu tun habe. Nun ist Papier allerdings geduldig und der Nutzer eines mobilen Endgerätes, der zu einem gewissen Kontrollzwang oder zur Neugier neigt, der liest die E-Mails dann, wenn sie reinkommen, egal zu welcher Uhrzeit. Da ist die Entgrenzung dann schon da. Solchen Menschen zu erzählen, dass es gesund ist, Arbeit und Leben voneinander zu trennen, das funktioniert nicht, weil die Menschen denken, sie müssen dauerhaft erreichbar sein und müssen, egal zu welcher Tages- und Nachtzeit, alles für das Unternehmen tun, weil der Glaube da ist, dass dies auch verlangt wird.

Wenn man sich mal anschaut, wer in den Betrieben mit mobilen Endgeräten ausgestattet ist, dann reden wir nicht über die ‚Unwichtigen‘ innerhalb eines Betriebes. Das ist keine gute Formulierung, aber die richtige Wortwahl ist schwierig. Wir reden über einen Kreis von Beschäftigten, die in leitender und kurz unter der leitenden Funktion arbeiten. Das heißt, wenn man speziell in den Produktionsbereich schaut, wird in solchen Betrieben beispielsweise der Meister mit einem mobilen Endgerät ausgestattet sein und dieses vielleicht in der Form nutzen, dass er WhatsApp-Gruppen erstellt, die dann wiederum von Beschäftigten genutzt werden, die lediglich ihr privates mobiles Endgerät dafür haben.

Da fängt es schon an, dass sich Berufliches und Privates vermischen. Jetzt reden wir aber über die Meister-Ebene aufwärts, die seitens des Arbeitgebers mit diesen Geräten ausgestattet sind. Diese Klientel ist oft mit den Betrieben ‚verheiratet‘. Die Frage ist immer, wie lange hält diese – teilweise sehr, sehr einseitige – Ehe, bis der Einzelne dann wegbriecht. Anders als in der privaten Ehe findet dann keine Scheidung statt, sondern ein dauerhaftes Tal des Jammerns.“

Liegt dann die Zukunft eher im mobilen Arbeiten?

„Ich denke, es wird eine Mischform werden. Ich glaube, dass es weiterhin Büros geben wird. Ich bin mir auch sicher, dass es weiterhin Menschen geben wird, die ausschließlich im Büro arbeiten, weil sie es wollen. Es wird aber auch Menschen geben, die zukünftig nur noch ab und zu im Büro sind, weil sie lieber von zuhause oder sonst wo arbeiten wollen, um letztlich ein Stück weit private Freiheit zu genießen. Ob dies dann so gesund ist, steht auf einem anderen Blatt Papier.“

Mir ist in dem Zusammenhang, als ich bei Tarifverhandlungen in Frankfurt war, Folgendes aufgefallen: Dort gab es in der siebten Etage eine Dachterrasse. Ich bin dort rausgegangen und habe gegenüber auf das Gebäude einer Bank geschaut, das leer stand. Auf Nachfrage wurde mir dann gesagt, dass sich ein Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit befindet und der andere Teil ausschließlich zu Hause arbeitet. Wenn man jetzt weiterdenkt, stellt man fest, dass es gerade in so einer Stadt wie Frankfurt als Bankenhochburg wohl in Zukunft ein üppiges Angebot an Büroimmobilien geben wird, die dann womöglich irgendwann völlig nutzlos leer stehen. Auch das ist eine Folge der Geschichte. Was also letztlich für einen Betrieb gut sein wird, muss volkswirtschaftlich nicht unbedingt einen Nutzen haben.“

Welche Erfahrungen habt ihr als IG Metall bezüglich der Kommunikation der Beschäftigten untereinander bzw. auch mit Vorgesetzten während der Zeit des mobilen Arbeitens gemacht?

Es findet eine ‚Vereinzelung‘ statt, je nachdem was ich selbst für ein Typ bin. Wir kennen alle das ‚Arbeitstier‘, welches sich im Sozialverhalten innerhalb eines Büros dadurch auszeichnet, nur das Notwendigste zu reden. Dieser Typus ist jetzt derjenige, der seit drei Monaten keine Arbeitskollegen mehr gesehen bzw. mit ihnen kommuniziert hat. Und dann es gibt diejenigen, die auch die Gespräche aus der Kaffeeküche und dem Büro während ihrer Zeit im Homeoffice online über Chatfunktionen und Videokonferenzen oder Telefonate weitergeführt haben. Die Gefahr der grundsätzlichen Vereinzelung besteht allerdings tatsächlich. Es kommt darauf an, was vorgelebt wird und was ich auch selbst für ein Typ bin. Es soll ja auch tatsächlich Büros geben, in denen Menschen arbeiten, die sich überhaupt nicht verstehen.“

Wie sehr seid ihr mit Betriebsvereinbarungen oder Pandemie-Vereinbarungen zum Thema Homeoffice konfrontiert worden?

„Zu Beginn des Lockdowns schlugen bei uns vor allem natürlich Pandemie-Vereinbarungen auf. Dies war rückblickend betrachtet fürchterlich, da diese den Ansatz hatten, die Mitbestimmung in der Pandemie vollständig auszubremsen. Hier galt: Sobald das Wort Pandemie fällt, gilt ‚Ich herrsche und alle haben zu machen‘. Interessant ist, dass es bei dem Begriff Pandemie sogar so weit ging, dass man gesagt hat, sobald eine gewisse Anzahl von Beschäftigten an einer Krankheit erkrankt ist, ist von einer Pandemie auszugehen, ohne Verweis auf das RKI, die WHO oder sonstiges. Das konnte in vielen Betrieben verhindert werden. Es war aber immer der gleiche Textbaustein, der durch die Arbeitgeber vorgelegt wurde.“

Die Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten kommen jetzt ganz langsam. Das, was in der Not kurzfristig abgeschlossen wurde, gilt jetzt im Grunde genommen weiter. Wir erleben selbst, dass es Arbeitgeber gibt, die jetzt wieder zurückrudern, in dem sie sagen: ‚So, jetzt haben alle mal zuhause gearbeitet. Wir wissen, wie es geht. Aber jetzt ist gut. Ich will das nicht mehr. Jetzt müssen alle wieder ins Büro.‘ Ich persönlich verstehe solche Vorgehensweisen nicht, weil ich davon ausgehe, dass Menschen sehr wohl eigenverantwortlich arbeiten können und wenn ich ihnen das Maß der Entscheidungsfreiheit gebe, arbeiten sie auch wesentlich lieber, als wenn sie dauernd nur drangsaliert werden.

Viele Menschen neigen zur Selbstaussbeutung. Dann ist man irgendwann in einem solchen Film drin, indem man auf sein mobiles Endgerät schaut und sieht, dass dort eine wichtige Mail von einem wichtigen Kunden ist. Diese muss man dann noch schnell beantworten, bevor man ins Bett geht. Und dies

alles, damit ich an einem Tag alles erledige, von dem ich meinte, dass dies auch alles an dem Tag erledigt werden muss. Und das ist der Ansatz der Selbstaussbeutung.

Die Pandemie-Vereinbarungen sind so schnell vom Himmel gefallen, dass keiner wusste, wie er sich zu verhalten hat. Und wenn man sich das Verhalten der Regierung anschaut, also bis der Ministererlass da gewesen ist, was die Beschlüsse von Betriebsräten angeht, der kam ja auch nicht spontan, sondern erst nach zwei bis drei Wochen der Hängepartie. Dann gab es die dauerhaften Unken, die sagten: ‚Wir müssen die Beschlüsse jetzt trotzdem in Präsenzveranstaltungen fassen, weil sie sonst keinen Rechtsbestand haben.‘ Auch diese Geschichten sind hier bei uns aufgeschlagen.

Ansonsten gab es Probleme insbesondere dort, wo Betriebsräte intern zerstritten sind. Das heißt dort, wo zwei oder drei Gruppen innerhalb eines Gremiums tätig sind, hat jede Gruppe dann darauf gewartet, dass irgendein Beschluss durch einen winkladvokatischen Zug nicht ordentlich gefasst wurde, um dann der Gruppe, die letztlich dieses mit zu verantworten hat, an die Karre zu fahren mit dem Ziel, in der Belegschaft zu sagen: ‚Seht ihr, die haben euch verraten.‘

Wir haben zudem erlebt, dass Interessenvertretungen bei den Pandemie-Vereinbarungen komplett überrumpelt wurden. Bevor sich Betriebsräte auf Konfrontation eingelassen haben, wurden diese Themen eher durchgewunken. Man hat dann später erst festgestellt, dass das, was man unterschrieben hat, nicht gut war. Und das alles, nur um seine Ruhe zu haben.“

7.3 Interview 3: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau“

Tobias Szygula, 10.07.2020

Wie wurde bei euch VOR der Pandemie bzgl. Homeoffice gearbeitet?

„Homeoffice war vor der Pandemie eigentlich überhaupt kein Thema.“ (stellvertretender Betriebsratsvorsitzender [stv. BRV])

„Es gab bei uns vor Corona bereits Betriebsvereinbarungen, die die Heimarbeit regeln. Beispielsweise eine Vereinbarung zur Telearbeit. Hier bei uns am Standort gab es allerdings keinen einzigen Telearbeitsplatz. In der Zentrale höchstens fünf.“ (stv. BRV)

„Außerdem gibt es bei uns eine Vereinbarung ‚mobiles Arbeiten‘. Diese ist ganz einfach gestrickt, was bedeutet, dass man nach Absprache mit seinem Vorgesetzten mobil arbeiten kann. Dies wurde auch vereinzelt genutzt vor der Pandemie.“ (stv. BRV)

„Vor Corona wurde auch nur vereinzelt der Wunsch nach mobilem Arbeiten geäußert, zum Beispiel von Beschäftigten aus dem Bereich Entwicklung. Das liegt daran, dass diese Beschäftigten in vielen Telefon- und Videokonferenzen sowieso schon ständig in Kontakt mit ihren Pendants in Asien oder Amerika sind und diese Termine außerhalb ihrer Kernzeiten liegen.“ (Betriebsratsmitglied [BRM])

„Der grundsätzliche Wunsch der Beschäftigten aus den restlichen Bereichen, in denen es möglich wäre, kam aber aufgrund der Problematik von Kinderbetreuung oder ‚Handwerker zuhause‘. Darum ist der Wunsch der Richtung nach eher, kurzfristig mobil arbeiten zu können, und nicht, in Telearbeit zu gehen.“ (stv. BRV)

„Mein Eindruck ist – und dies deckt sich auch mit dem, was aus der Zentrale berichtet wird –, dass vorher der Bedarf bzw. der Wunsch nach Homeoffice nicht groß war. Erst durch Corona haben viele erkannt, dass es funktioniert und dass man diese Möglichkeit gerne weiterhin nutzen würde.“ (stv. BRV)

Wie hat sich die Situation dann WÄHREND Corona bei euch dargestellt?

„Unser Arbeitgeber wollte möglichst wenig Beschäftigte im Betrieb haben und dann wurde auf die Schnelle gesagt, bitte alle, bei denen es möglich ist, von zu Hause aus zu arbeiten, dies auch zu tun. Allerdings sind wir ja eigentlich ein reiner Produktionsbetrieb. Daher gab es die Problematik, dass die Zahl derer, die dies beanspruchen konnten, gering war. Lediglich die Bereiche Logistik, Verwaltung, Vorgesetzte, Management, das sind 300 bis 400 Beschäftigte, konnten diese Form in Anspruch nehmen. Zu Beginn des Lockdowns wurde die Möglichkeit des Homeoffice auch von fast allen genutzt. Nach den ersten Lockerungen waren es noch ca. 200 Nutzer. Nach Produktionsstart wurde die Zahl dann geringer, da manche auch wieder im Werk benötigt wurden.“ (stv. BRV)

Gab es eine Verabredung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, mobiles Arbeiten zu ermöglichen, zum Beispiel in Form einer „Pandemie-Vereinbarung“?

„Eine Pandemie-Vereinbarung zu ‚mobilem Arbeiten‘ wurde mit dem Arbeitgeber nicht geschlossen. Es wurde lediglich eine mündliche Abmachung mit diesem getroffen. Beschäftigte, die weiterhin zur Aufrechterhaltung des Betriebs benötigt wurden, hat man versucht, mobil arbeiten zu lassen, bzw. diejenigen, die im Betrieb selbst dringend gebraucht wurden, eben dort vor Ort arbeiten zu lassen. Alle anderen gingen in Kurzarbeit.“ (stv. BRV)

Wie verhielt es sich mit der Ausstattung der Beschäftigten für mobiles Arbeiten?

„Hier wurden den Beschäftigten kurzfristig über Webex Profile erstellt und Zugänge frei geschaltet, um Zugriff auf das Firmennetzwerk zu erhalten. Die Beschäftigten nutzten in dieser Zeit überwiegend ihre eigenen Geräte (PC, Laptop, Handy). Ein geringer Teil nutzte Endgeräte des Arbeitgebers. Hierbei handelte es sich aber um Beschäftigte, die bereits vorher aufgrund ihrer betrieblichen Tätigkeit mit diesen Geräten seitens des Arbeitgebers ausgestattet wurden. Es wurde aber von den Beschäftigten trotzdem dankend so angenommen. Sie waren letztendlich froh, überhaupt mobil arbeiten zu können.“ (stv. BRV)

Wie fand die Zeiterfassung statt?

„Es gab weder eine schriftliche noch eine elektronische Zeiterfassung im Homeoffice. Alles basierte auf Vertrauensarbeitszeit und wurde demnach auch nicht kontrolliert.“ (stv. BRV)

Gab es eine Kontrolle der Arbeitsergebnisse?

„Es gab Bereiche, da haben Vorgesetzte ihre Mitarbeiter sehr stark mit Arbeit ausgelastet, teilweise sogar überlastet. Andere haben der Sache vertraut nach dem Motto ‚Solange der Laden läuft, ist alles gut‘. Grundsätzlich aber haben wir gute Erfahrungen hiermit gemacht. Es gab keine Diskussionen, dass Mitarbeiter ihre Arbeit nicht gemacht haben.“ (BRM)

Wie lief die Kommunikation während Corona? Also zwischen den Beschäftigten untereinander bzw. auch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten. Nach innen, nach außen? Was war gut, was war schlecht?

„Die Erfahrung, dass untereinander kaum bis keine Kommunikation stattfindet, haben wir hier bei uns eigentlich nicht gemacht. So wie die Beschäftigten ihre Besprechungen mit den Vorgesetzten über Webex-Teams abhielten, so haben sie dies auch untereinander getan.“ (BRM)

„Das Thema der Kommunikation wird wohl erst bedeutender werden, wenn sich die Situation dahingehend ändert, dass Beschäftigte nur noch von zu Hause bzw. mobil arbeiten. In der Zeit des Lockdowns war letztendlich ja ein Ende in Sicht. Wir als Betriebsrat hatten seit März keine Präsenzsitzung mehr. Da fehlen einem schon der persönliche Kontakt im Gremium und der tägliche Austausch. Auf

Dauer wird dies vermutlich zu Konflikten führen, die man jetzt noch gar nicht abschätzen kann, weil der soziale Kontakt einfach fehlt.“ (stv. BRV)

„Wenn es zukünftig eine Form des alternierenden Homeoffice geben sollte, besteht allerdings auch die Gefahr, dass sich Beschäftigte je nach selbst ausgewählten Präsenztagen ebenfalls nicht mehr sehen.“ (BRM)

Fanden Gefährdungsbeurteilungen statt?

„Bei mobiler Arbeit nicht, weil dies in dieser Zeit nicht zu machen war. Sollte einem Beschäftigten ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden, wird dies allerdings schon gemäß unserer bestehenden Betriebsvereinbarung zur Telearbeit auch getan.“ (stv. BRV)

Fazit der Homeoffice-Geschichte: Was war gut, was war schlecht? Gab es Rückmeldungen aus der Belegschaft?

„Die Rückmeldungen, die uns erreichten, waren durchweg positiv.“ (BRM)

Wie sehen eure Pläne bezüglich Homeoffice für die Zukunft aus?

„Aufgrund der Tatsache, dass wir ein reiner Produktionsbetrieb sind, ist es in den meisten Fällen so, dass die Beschäftigten vor Ort gebraucht werden. Hier am Standort ist aktuell kaum noch jemand im Homeoffice. Und wir gehen nicht davon aus, dass es in Zukunft bei uns Verhältnisse bezüglich Homeoffice geben wird wie zu Zeiten des Lockdowns.“ (stv. BRV)

„In der Zentrale hat das Thema Homeoffice allerdings eine ganz andere Dimension, da dort sehr viele Beschäftigte in der Verwaltung arbeiten. Dort sind heute noch ganze Bereiche im Homeoffice!“ (stv. BRV)

„Grundsätzlich ist Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten aber auch bei uns auf jeden Fall vorstellbar für Beschäftigte, bei denen das aufgrund der Tätigkeit möglich ist, dann eher aber tageweise und nicht vollständig!“ (stv. BRV)

„Man darf damit auch keine falschen Signale an den Arbeitgeber senden. Wenn man seinen Job fünf Tage die Woche von zuhause aus erledigen kann, dann könnte diesen Job auch ein Arbeitnehmer in Niedriglohnländern wie Indien übernehmen. Das muss unseren Kolleginnen und Kollegen bewusst sein. Hier müssen wir als Betriebsrat sensibilisieren. Wir haben jetzt schon einen Teil der Personalabteilung ins Ausland verlagert. Wenn ich hier wirklich dann nur noch drei Ansprechpartner vor Ort benötige und alles andere am PC erledigt wird, dann könnten die Kollegen auch sonst wo in der Welt sitzen für weniger Lohnkosten. In großen Bereichen der Verwaltung und Entwicklung ist die Gefahr hierfür groß.“ (stv. BRV)

„Die Betriebsvereinbarungen laufen über den Gesamtbetriebsrat. Im Moment stellen wir mit diesem ein Papier zum Thema ‚Betriebsvereinbarung Homeoffice‘ auf. Da befinden wir uns in der Phase des Brainstormings. Wir sammeln noch Themen und schauen dann, dass wir mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung hierzu abschließen können. Viele Regelungspunkte hatten die Beschäftigten gar nicht auf dem Schirm, zum Beispiel die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten. Das alles resultiert aus den Erfahrungen, die wir während der Krise gemacht haben, und aus dem Wunsch der Beschäftigten. Uns geht es allerdings rein um das tageweise (alternierende) mobile Arbeiten!“ (stv. BRV)

„Wie gesagt: Wir haben eine knapp gehaltene Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Und wir haben eine Vereinbarung zur Telearbeit. Die ist schon über zehn Jahre alt. Beide Vereinbarungen, die bereits existieren, sollen nun, nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen aus der Corona-Krise, ergänzt werden.“ (stv. BRV)

7.4 Interview 4: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung“

Jessica Reckler, 22.07.2020

Wie wurde bei euch VOR der Pandemie bezüglich Homeoffice gearbeitet?

„Wir haben eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit seit 2011/2012. Es gab auch einige Anträge, die genehmigt wurden. Dann hat das Thema im Jahre 2014 an Dynamik gewonnen, jedoch mussten Widerstände der Vorgesetzten der Antragsteller gebrochen werden. Man konnte viele Gegenargumente als unbegründet herausstellen („Wie mache ich meine Besprechungen?“ etc.). Gemeinsam mit der Geschäftsführung konnten wir diese Widerstände brechen, so dass einige Fälle dazugekommen sind. Insgesamt hatten wir 17 Mitarbeiter mit Telearbeit. Die Vereinbarung wurde im Nachhinein gekündigt, da in dieser einige Punkte nicht glücklich geregelt waren.

Man ging also mit einer gekündigten Vereinbarung in die Pandemie. Vor kurzem wurde jedoch ein neuer Entwurf eingereicht mit einer angepassten Version und bis Ende des Jahres wird eine neue Vereinbarung mit der Geschäftsführung abgeschlossen.“

Wie fand die Arbeitszeiterfassung statt?

„Es betrifft ja den Innendienst. Wir haben eine Gleitzeitregelung mit einem elektronischen Chip vor Ort. Die Beschäftigten im Außendienst müssen die Zeiten dann im Zeiterfassungsprogramm manuell eingeben. Diese Regelung wurde auch für die alternierende Telearbeit angewandt. Wir reden also von maximal 50 Prozent der Arbeitszeit, die in Telearbeit wahrgenommen werden durfte, d. h. ein oder zwei Tage in der Woche. Der Vorgesetzte musste die Zeiten, die manuell eingetragen wurden, freigeben. Danach wurde es im System eingebucht.“

Kam es zu Streitigkeiten?

„Es ist mir nicht bekannt, dass es zu Streitigkeiten kam. Wenn, dann wurde es unter sich ausgemacht. Unsere Vereinbarung sah Kommunikationszeiten vor und das war auch schon vor Corona ein Problem. Alternierende Telearbeit bedeutet zwar ein Arbeiten von zuhause aus, aber das bedeutet nicht, dass dadurch Gleitzeit ausgehebelt werden soll. Die Kommunikationszeiten sollten dann zwischen 7.30 Uhr und 16 Uhr quasi als feste Arbeitszeiten definiert werden. Das wurde auch schon vor Corona mit der Personalleitung abgesprochen. Rechte, die im Büro existieren, sollen auch zuhause existieren. Das haben wir auch für die neue Vereinbarung aufgenommen.

Anders ist es für die Handwerker auf den Anlagen. Diese Kollegen haben keine Gleitzeit, aber seit zwei Jahren einen variablen Beginn. Auch diesbezüglich sind wir dabei, die Arbeitszeiterfassung technisch aufzunehmen. Ein Software-Terminal wurde angedacht, um die Zeiten direkt in den Computer einzutragen, damit nicht nachgetragen werden muss. Diese Lösung gibt es, sie wird jedoch noch nicht angewendet. In die neue Vereinbarung haben wir aufgenommen, dass sich die Homeoffice-Beschäftigten nach diesem Beispiel ebenfalls mit einem Software-Terminal direkt einloggen können, mit Pausenzeiten usw.“

Welche Erwartungen an das Arbeitsergebnis wurden vor Corona gestellt? Wenn wir von Büroarbeit sprechen, reicht es, als Arbeitsergebnis erreichbar zu sein? Wie wurde kontrolliert, was an einem Tag geleistet wurde?

„Ich vermute, dass es nicht anders kontrolliert wurde als hier vor Ort. Aufgaben wurden übertragen und die mussten natürlich erfüllt sein. Wer sich ‚verkrümelt‘, der tut es sowohl im Büro als auch zuhause. Das wird keinen Unterschied machen. Die alte und neue Vereinbarung sieht es vor, wenn sich

Mitarbeiter als ungeeignet erweisen, um sich so weit selbst zu organisieren, als dass sie einen Homeoffice-Arbeitsplatz bewältigen können, dass es ihnen auch versagt werden kann. Es muss aber auch vernünftig belegt werden können. Anträge landen bei der Personalabteilung, die darüber zu entscheiden hat, und in solchen Fällen ist dann die Interessenvertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit im Boot.“

Gab es eine Diskrepanz zwischen dem Wunsch der Beschäftigten nach Homeoffice und den Wünschen der Geschäftsleitung bzw. im Hinblick auf die Einschätzung der persönlichen Eignung? Gab es zuvor auch schon mehr Wünsche nach Homeoffice, mobilem Arbeiten, Telearbeit als Genehmigungen?

„Nein. Die Antragslage war sehr übersichtlich. Es waren nicht so viele Menschen. Und nachdem die ersten Dämme gebrochen waren, wurden sie auch weitestgehend positiv entschieden. Es könnte sein, dass die Anfrage von Interessenten bei ihren direkten Vorgesetzten schon ein negatives Ergebnis hatte und die Antragsteller es deswegen nicht weiterverfolgt haben, aber das ist mir nicht bekannt, es ist höchstens eine Vermutung. Wir wurden da auch nicht angesprochen.“

Wie viele von euch sind während der Pandemie ins Homeoffice gegangen?

„Eine genaue Zahl ist mir nicht bekannt, aber sehr viele. Wir haben auch versucht, so viele technische Lösungen zu finden wie möglich. Alle, die einen Laptop hatten, sollten von zuhause arbeiten, ansonsten haben wir versucht, Einzelbüros zu gewährleisten, wenn die technischen Möglichkeiten nicht gegeben waren. Schätzungsweise sind um die 40 Leute mobil ausgestattet. Und die IT hat natürlich sofort einen technischen Engpass gehabt. Die Leistung der Datenleitung wurde daraufhin verdoppelt. Viele Computer, die eigentlich schon ausgetauscht werden sollten, wurden noch einmal reaktiviert und zusätzlich ausgegeben. Von 500 Beschäftigten arbeiten um die 230 auf den Außenanlagen, so dass etwa 270 Leute im Innendienst beschäftigt sind und davon konnten dann ca. 100 Leute Homeoffice machen. Natürlich blieben alle chronisch Kranken, bei denen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko bestand, zuhause, nach Möglichkeit mit Homeoffice und ansonsten dann auch ohne Arbeitsleistung – aber mit Vergütung. Diese schnelle Reaktion war sehr gut. Wir sind systemrelevant und haben keine Form der Kurzarbeit angemeldet.“

Was ist schlecht gelaufen bezüglich Homeoffice?

„Wirklich schlecht gelaufen ist eigentlich nichts. Natürlich ist es nicht auf einer breiten, planerischen Grundlage passiert. Wir konnten die Arbeitsplätze zuhause nicht überprüfen und inwiefern sie den Normen (Ausrichtung des Bildschirms etc.) entsprechen. Die Sicherheit bezüglich der Ausbreitung der Pandemie hat gegenüber den Nachteilen eines unzureichend gestalteten Arbeitsplatzes überwogen.

Es waren natürlich mehr Anträge da, als es die technischen Möglichkeiten erlaubten. Sie waren irgendwann ausgeschöpft, dann musste man überlegen, ob der Beschäftigte nun ohne Arbeitsleistung zuhause bleibt. Viele haben sich dann trotz ihrer Angst entschieden, ins Büro zu kommen. Jedes Unternehmen hatte das gleiche Problem, die meisten Computer und Laptops waren vergriffen. Mit einem privaten Laptop hat kein Beschäftigter Zugriff auf die Netzwerke, deshalb ist die Arbeit mit privaten Laptops ausgeschlossen. Ich möchte nicht ausschließen, dass der ein oder andere zuhause auch mit privaten Mitteln gearbeitet hat, aber er hat kein Zugriff auf die Daten, die er im Büro hätte.“

War die physische und psychische Belastung in der Homeoffice-Zeit (abgesehen von der Angst vor der Pandemie) geringer als vor Corona?

„Das wird unterschiedlich sein, je nachdem, wie die Menschen, die im Homeoffice waren, zur Arbeitsleistung stehen. Manche haben von Entspannung gesprochen, weil sie die Fahrt gespart haben. Einige haben gesagt, es sei entspannter, da kein Kollege plötzlich ins Büro kommt. Andere haben aber

auch gespürt, dass ihnen ein Vertrauen entgegengebracht wurde, was nicht enttäuscht werden darf, so dass sie sich selbst unter Druck gesetzt haben. Aber generell sollte die Arbeitshaltung an die Menschen im Homeoffice nicht zu einer psychischen Belastung geführt haben. Das waren eher die familiären Situationen, zum Beispiel die Schwierigkeiten in der Kinderbetreuung.“

Hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der vorgegebenen Kommunikationszeiten funktioniert (Homeschooling, Betreuung kleiner Kinder)?

„Ja. Ich gehe nicht davon aus, dass es Fälle gibt, in denen hinterfragt wurde, wie jemand seine Arbeit zuhause erledigt hat. Es gab zwar im Vorfeld eine kurze Dissonanz, nach dem Motto: ‚Wenn ihr jetzt zuhause seid, heißt es nicht, dass ihr automatisch mehr Freizeit habt, sondern ihr müsst innerhalb der Kommunikationszeiten arbeiten.‘ Das ist aber so nicht verfolgt worden. Das kann ich mir nicht vorstellen. Ich habe keine Beschwerden gehört. Wenn man mit Kindern zuhause ist, kann es passieren, dass man auch unterbrochen wird bei seiner Arbeit, aber mir ist nicht bekannt, dass das zu einem Problem geführt hätte.“

Wie war die interne Kommunikation? Gab es Störfälle oder Problemfaktoren?

„Da ist mir nichts bekannt. Es wurde mit privaten Telefonen gearbeitet. Diejenigen, die im Homeoffice waren, insofern es nur um die direkte Kommunikation ging, nutzten ihre Telefone. Dort, wo es um richtige Konferenzen ging, wurden Videokonferenzen abgehalten, insofern eine Kamera vorhanden war. Telefonkonferenzen wurden aber auch geführt. Man muss auch immer unterscheiden: Diejenigen, die durch alternierende Arbeitsformen die Technik schon hatten, besaßen auch Dienst-Handys, während andere Beschäftigten private Telefone nutzten. Auch der Remote-Zugang wurde genutzt, damit Kolleginnen und Kollegen von zuhause aus auf ihren Dienstrechner zugreifen konnten.“

Hat sich die Kommunikation im Homeoffice verdichtet oder entzerrt?

„Ich schätze, dass Gespräche, die nicht so ganz zwingend waren, eher entzerrt wurden. Die Videokonferenzen waren ein Ersatz für Konferenzen, die ansonsten physisch stattgefunden hätten. Die direkte Kommunikation hat natürlich nachgelassen.“

Während der Krise gab es gewisse Phasen. Am Anfang waren viele von Homeoffice begeistert. Ihr habt feste Kommunikationszeiten, d. h. ihr habt einen gewissen Schutz durch eure Vereinbarung eingebaut. Gab es den Punkt, an dem sich die Grenze zwischen Arbeitszeit und Privatleben aufgelöst hat?

„Nein. Ich gehe davon aus, dass die Leute genauso gearbeitet haben, wie in den Zeiten, in denen sie hier waren. Und dass zwischen 15 und 18 Uhr (die Enden der Gleitzeiten) die Arbeit auch eingestellt wurde. Wer danach noch erreichbar war, waren eher die Menschen in Führungspositionen. Wir sind auch dabei, das Homeoffice wieder zurückzufahren in einem mehrstufigen Verfahren. Wir sind dabei, die doppelt besetzten Büros mit Spuckschutzwänden auszustatten. Viele Homeoffice-Arbeitsplätze werden wieder aufgelöst und die Präsenzpflicht kommt zurück.“

Wird bei euch etwas vom Homeoffice zurückbleiben?

„Natürlich. Wie gesagt, die Geschäftsleitung hat erkannt, dass es ein gutes Thema ist. Viele haben die Vorteile zu schätzen gelernt. Man ist stärker vertraut mit der Videokonferenztechnik. Das wird als Mittel fortgesetzt werden. Die elektronische Zeiterfassung im Homeoffice wird Einzug halten. Viele warten aber auch wieder auf die kommenden Präsenzveranstaltungen. Auch Hybridkonferenzen sind in Planung.“

Ihr habt also schon konkrete Planungen zum Thema Homeoffice in der Zukunft?

„Ja. Die neue Vereinbarung haben wir auf den Weg gebracht. Da haben wir reingeschrieben, dass, wenn Tätigkeiten nicht für alternierende Telearbeiten geeignet sein sollten, diese in einer Anlage aufzuführen sind. Auf dieser Basis hat sich die Geschäftsführungsrunde zusammengesetzt und versucht, einen entsprechenden Katalog zu erstellen über den sie in Verhandlungen mit uns treten wollen. Die Vereinbarung wird das Verhandlungsergebnis sein. Ich sehe kaum, dass es Tätigkeiten geben könnte, die nicht für das Homeoffice geeignet wären. Eventuell sind es die Sekretärinnen, die nicht ins Homeoffice dürfen, aber in anderen Bereichen weitestgehend schon. Aber es ist auch in Einzelfällen zu entscheiden. Eine große Offenheit ist da.“

Zum Thema Arbeitsschutz: Welche Entwicklungen sind bezüglich der Ausstattung der Telearbeitsplätze geplant?

„Was auf jeden Fall passieren muss, ist, dass die IT die Technik dort installiert. Die VPN-Schaltung muss gelegt werden. Die Vereinbarung sieht auf jeden Fall vor, dass die Arbeitsplätze abgeschottet sein müssen, also ein eigener Raum, nicht der Wohnzimmertisch. Und diese müssen den Arbeitsstättenverordnungen genügen. Wer sich auf alternierende Telearbeit einlässt, der erlaubt auch, dass dies geprüft wird. Die Arbeitsschutzgesetze gelten zu jeder Arbeitszeit und an jedem Ort, den der Arbeitgeber mitträgt. Insofern muss er dem zustimmen.“

7.5 Interview 5: betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von elektronischen Erzeugnissen“

Tobias Szygula, 20.07.2020

Wie wurde „vor Corona“ bei euch im Betrieb bzgl. Homeoffice gearbeitet?

„Vor Corona waren ca. 80 Beschäftigte (von insgesamt 450 Mitarbeitern hier im Betrieb) im Homeoffice, allesamt aus dem Bereich Verwaltung. Die größte Gruppe waren die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich IT, weil man dort schon mit über 40 Personen auf einer Etage saß und ein ruhiges Arbeiten somit nicht möglich war. Das war ein Grund, warum diese Beschäftigten schon vor Corona zu Hause gearbeitet haben.

Weitere Gründe waren auch zum Beispiel ‚Handwerker zuhause‘ oder ‚Kinderbetreuung‘, dies speziell im Bereich Finanz- und Rechnungswesen, da dort viele Mütter arbeiten. Dies hat auch vor Corona gut funktioniert. Hierbei handelte es sich ausschließlich um mobiles Arbeiten. Ausnahme sind allerdings einige wenige Beschäftigte aus dem Bereich IT. Diese haben vom Arbeitgeber zuhause einen zweiten Arbeitsplatz aufgebaut bekommen, da bei uns gerade in dieser Abteilung auch am Wochenende mal Arbeit in Form von Release-Einspielungen und Systemwartungen ansteht.“

Hatte das Gremium in dem Zusammenhang Hinweise erreicht im Hinblick auf physische oder psychische Belastung der Beschäftigten im Homeoffice?

„Nein, dahingehend nicht. Die, die es machen wollten, haben es gern gemacht. Es kam eher die Forderung von anderen Mitarbeitern, die Homeoffice auch gerne hätten, aber nicht durften. Hier wurden die Auswahlkriterien bemängelt.“

Gab es bei euch eine Betriebsvereinbarung zum Thema Homeoffice?

„Es gab vor Corona keine Vereinbarung und wir haben auch zurzeit keine.“

Wie sah die technische Ausstattung der Beschäftigten aus, die vor Corona im Homeoffice waren?

„Diese haben seitens des Arbeitgebers einen Laptop gestellt bekommen. Wir haben grundsätzlich die Regelung, dass nur mit firmeneigenen Endgeräten gearbeitet werden darf.“

Wie lief Homeoffice „während Corona“ bei euch?

„Der Leiter der IT-Abteilung ist auf den Betriebsrat zugekommen mit dem Ziel, die Hälfte der Mitarbeiter ins Homeoffice schicken zu wollen. Dies geschah vor dem Hintergrund, im Falle einer möglichen Infektion als Betrieb weiterhin handlungsfähig zu bleiben. Das war die erste Handlung. Dies stellte für uns als Gremium auch kein Problem dar, da wir bereits über Erfahrungen mit mobilem Arbeiten/Homeoffice vor Corona verfügten.

Anschließend wurden die Gruppen definiert und drei Tage später wurde das Ganze dann umgesetzt. Diese Gruppen haben sich dann zu Beginn im Wochenrhythmus abgewechselt.

Dies wurde dann allerdings nur ca. drei bis vier Wochen lang durchgezogen, weil dann das Thema Abstandsregelung kam. Infolgedessen haben wir sodann festgestellt, dass wir trotz der eingeteilten Gruppen die Abstandsregelungen aufgrund der Gegebenheiten nicht einhalten können.

Daraufhin haben wir aus der 50:50-Regelung eine 30:70-Regelung gemacht. Diese war jedoch nicht ganz einfach umzusetzen. Beispielsweise standen wir vor der Frage, wie viele denn 30 Prozent aus fünf Mitarbeitern sind. Hier haben wir uns dann darauf geeinigt, dass dies ein Mitarbeiter ist. Demnach war das Büro immer mit einer Person zu besetzen.

Den Anfang bezüglich eines umfangreichen Homeoffice machte die Abteilung IT. Nach und nach zogen dann alle weiteren Abteilungen nach.

Zuerst wurden die Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt, die sowieso schon ein Laptop hatten. Seitens des Arbeitgebers wurden dann auf die Schnelle noch 75 Laptops beschafft, so dass die anderen Abteilungen auch entsprechend ihre Mitarbeiter ins Homeoffice schicken konnten. Die Verteilung erfolgte dort eigenverantwortlich durch die Vorgesetzten, ohne Einbeziehung der Betriebsräte.

Für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, für die keine Laptops mehr zur Verfügung standen, wurde die Möglichkeit geschaffen, ihre PCs im Büro abzubauen und zuhause aufzubauen.

Aus infrastruktureller Sicht war dies schon ein Kraftakt für alle in der IT. Es mussten zudem beispielsweise Zyklen bei der Änderung von Passwörtern und Updates verändert werden, genügend Lizenzen erworben werden, um genügend Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen.

Das Thema Erreichbarkeit war auch ein Knackpunkt, da nicht gewollt war – vor allem von den Mitarbeitern –, dass die Beschäftigten ihre privaten Geräte nutzen. Dies wurde dann auch im Rahmen der verfügbaren Lizenzen mit einer entsprechenden Software gelöst.“

Wie wurden die Beschäftigten im Umgang mit neuer Software usw. geschult?

„Aus dem Bereich IT wurden relativ schnell Schulungsunterlagen erstellt und den Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung gestellt. Der Bereich IT hat eine zentrale Durchwahl IT-Servicedesk, die Mitarbeiter dann für Hilfe nutzen konnten. Das hat sehr gut funktioniert.“

Wie lief bzw. läuft die Zeiterfassung im Homeoffice bei euch?

„Bei uns läuft die Zeiterfassung nicht elektronisch. Es hat jeder eine Excel-Datei als Zeiterfassungsblatt und trägt dort dann Kommen und Gehen ein.

Es kamen bzw. kommen hier auch öfter mal Fragen der Beschäftigten, wie sie ihre Zeiten im Homeoffice erfassen sollen, wenn sie beispielsweise aus diversen Gründen nicht am Rechner sind und län-

gere Pausen machen als im Büro. Diese konnten wir als Betriebsrat aufgrund unserer bereits gemachten Erfahrungen im IT-Bereich, was das Thema Homeoffice angeht, allerdings relativ einfach beantworten.“

Hattet ihr durch Homeoffice Probleme beim Thema Mehrarbeit?

„Über Mehrarbeit an sich ist bei uns nichts aufgeschlagen. Was die Zeiterfassung bezüglich der Mehrarbeit angeht, haben wir auch keine Probleme, da man diese erfassen kann und sie auch nicht vom Arbeitgeber in Frage gestellt werden.

Eher ein Thema bei uns ist die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen im Homeoffice. Wenn man beispielsweise abends spät noch was arbeitet und am nächsten Morgen um 6 Uhr schon wieder aktiv ist, hat man nicht unbedingt die Ruhezeiten eingehalten.“

Seht ihr eine Entgrenzung im Homeoffice bei euch? Stichwort Verschmelzung von Beruflichem und Privatem?

„Das Thema Entgrenzung war bei uns eigentlich kein großes Thema. Die Beschäftigten waren froh, das Privileg zu haben, überhaupt von zuhause aus arbeiten zu können.“

Gab es während dieser Homeoffice-Zeit Probleme aufgrund physischer oder psychischer Belastung der Beschäftigten?

„Physische Belastung ist bei uns nicht aufgeschlagen. Das Thema psychische Belastung schon eher. Dies aber aufgrund der Doppelrolle mit Kinderbetreuung, Homeschooling und gleichzeitigem Arbeiten, die einige zuhause ausfüllen mussten.

Es gab bei uns dann auch Beschäftigte mit Kindern, die froh waren, wenn sie ins Büro kommen und dort ihre Arbeit verrichten konnten. Dies waren aber vorwiegend Teilzeitkräfte, die das Homeschooling und die Kinderbetreuung dann am Nachmittag angegangen sind.“

Gab oder gibt es bei euch Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten oder zur Telearbeit?

„Nein, wir hatten und haben keine Betriebsvereinbarungen hierzu. Im Bereich IT wurde das mobile Arbeiten immer als Vorreiter betrieben. Hier sind wir immer ganz gut damit gefahren, nichts zu regeln.“

War der Wunsch der Beschäftigten nach mobilem Arbeiten denn mal da, so dass ihr als Gremium quasi angehalten wart, eine Regelung mit dem Arbeitgeber zu treffen?

„Es kam mehrfach der Wunsch, gerade aus dem Finanzbereich, in dem viele Mütter beschäftigt sind. Nach der Ad-hoc-Umsetzung allerdings sind auch viele zu der Erkenntnis gekommen, dass Homeoffice doch nichts für sie ist, da es gar nicht so einfach ist, alles zuhause unter einen Hut zu bekommen.

Wir haben bei BEST vor einiger Zeit ein Seminar zum Thema Homeoffice besucht. Nach diesem haben wir uns dann zusammengesetzt und für uns Kriterien festgelegt zur Vorbereitung auf mögliche Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Das wurde dann aber von uns nicht weiterverfolgt, da es Widerstand hierzu von einigen Vorgesetzten im Betrieb gab, die dem Thema kritisch gegenüberstanden. Es gibt aber auf der anderen Seite auch Vorgesetzte, die sehr großzügig sind, und dahingehend auch vieles mitmachen.“

Hat sich die Denkweise einiger Vorgesetzte nach der Erkenntnis, dass der Betrieb auch im Homeoffice reibungslos verlief, letztendlich geändert?

„Ich denke es wird mittlerweile auch schon eher akzeptiert. Wir haben jetzt in der aktuellen Betriebsvereinbarung zum Thema Kurzarbeit beispielsweise einen Passus drin, dass wenn grundsätzlich in

einer Abteilung Schließtage angeordnet werden, der Mitarbeiter aber trotzdem Arbeit hat, er dies auch aus dem Homeoffice raus tun kann.

Es gab auch keine Probleme, diesen Passus mit in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Vor zwei Monaten war dies noch anders. Da wurden die Beschäftigten nämlich angehalten, an entsprechenden Schließtagen auch Kurzarbeit zu machen.

Wir sind, was das Thema Homeoffice angeht, bisher eigentlich gut ohne Betriebsvereinbarung klargekommen. Allerdings nur dort, wo es der Vorgesetzte auch befürwortete. Wenn man es aber gerecht für alle gestalten wollte, müsste man zwingend eine Betriebsvereinbarung hierzu mit dem Arbeitgeber abschließen.“

Wie schätzt ihr als Gremium, wie die Arbeit in Zukunft bezüglich Homeoffice bei euch aussehen wird?

„Die Tendenz geht schon wieder von beiden Seiten aus dazu, dass man wieder ins Büro kommen will. Den Beschäftigten fehlt einfach auch die interne Kommunikation.

Während der Krise haben wir beispielsweise in unserer Gruppe einmal pro Woche eine Abstimmungsrunde per Videokonferenz gehalten. Was gar nicht funktioniert hat, ist der Austausch mit anderen Gruppen/Abteilungen. Das ganz große Manko, was auf beiden Seiten fehlte, sowohl vom Mitarbeiter als auch vom Vorgesetzten. war, wie man miteinander umgeht im Homeoffice. Dies haben auch viele bemängelt.“

Gibt es konkrete Planungen für die Anschaffung neuer Endgeräte? Wenn jetzt beispielsweise Leasing-Verträge von feststehenden PCs auslaufen, dass man dann statt derer neue Laptops dafür anschafft?

„Konkrete Pläne gibt es da meines Wissens nicht. Ich vermute aber, dass das so nicht passieren wird, sondern dass vielleicht eher Pool-Rechner angeschafft werden, die dann bei Bedarf ausgehändigt bzw. verteilt werden können. Laptops sind auch eher teurer.“

Gab es bei euch seitens des Arbeitgebers Pläne, angemietete Büroflächen aufgrund erhöhter Homeoffice-Tätigkeiten zu kündigen, um Kosten zu sparen?

„Ja, diese Ansätze kamen von der Geschäftsleitung. Allerdings müsste der Arbeitgeber dann, um die Ausstattung der Mitarbeiter im Homeoffice gemäß den geltenden Gesetzen einzuhalten, viel Geld in die Hand nehmen. Von daher hat sich dieses Thema erst einmal erledigt. Auch die vorhandenen Arbeitsplätze müssten austauschbar und einheitlich gestaltet werden.“

Seht ihr Gefahren, wenn zukünftig massiv zu Hause gearbeitet und dem Arbeitgeber damit suggeriert wird, dass diese Arbeiten fortan auch von Menschen in Niedriglohnländern erledigt werden könnten?

„Die Tendenzen hat hier eigentlich niemand. Klar kommt immer mal die Drohung, einzelne Bereiche beispielsweise nach Indien zu verlegen. Aber im Großen und Ganzen versucht man schon. hier am Stammpersonal festzuhalten.“

Wie fällt euer Fazit der Homeoffice-Zeit aus?

„Unser Fazit fällt weitgehend positiv aus. Eine Erkenntnis wäre, für die Zukunft deutlich mehr Laptops anzuschaffen, um in der Zukunft bei solchen Ereignissen schneller reagieren zu können. Das Thema Infrastruktur mit Software für das mobile Arbeiten hat hingegen sehr gut funktioniert.

Das gesamte Unternehmen (mit rund 20 Standorten in Deutschland) hat im Moment – Stand heute – noch ca. 700 Mitarbeiter im Homeoffice von insgesamt 4.000 Beschäftigten.“

7.6 Interview 6: Expert:innen für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, Arbeitskammer des Saarlandes

Jessica Reckler, 20.07.2020

Wie wurde vor der Pandemie bezüglich Homeoffice gearbeitet?

„Nur wenige Beschäftigte haben vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet. Häufiger war mobiles Arbeiten bei internationalen Tätigkeiten, im Außendienst und in ergebnisorientierten Branchen zu finden.“ (Expert:in 1 [E1])

„Die psychische Belastung vor der Pandemie bezüglich der mobilen Arbeit, vor allem von zu Hause aus, war geringer. In der Regel fand Homeoffice bestenfalls tageweise statt.“ (Expert:in 2 [E2])

Wie hat sich die Arbeit im Homeoffice dann während Corona dargestellt? Wie verhielt es sich mit der Ausstattung der Beschäftigten für mobiles Arbeiten? Sind Ihnen Pandemie-Vereinbarungen bekannt?

„Der Schutz der Bevölkerung und die Unterbrechung der Infektionsketten bei gleichzeitiger Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten stand zu Beginn der Pandemie im Vordergrund. Das Homeoffice bot diese Möglichkeit. Allerdings blieben der Kurzfristigkeit geschuldet die meisten Beschäftigten ohne Unterweisung, geeignete Arbeitsmittel und ohne konkretes Regelwerk zu Hause. (...) Ein hohes Maß an Selbstorganisation hat sich bei vielen positiv herausgestellt.“ (E1)

„Die psychische Belastung im Homeoffice erhöhte sich während des Lockdowns. Neben der Angst vor der Pandemie an sich nahmen die Belastungen zu durch die eigenständige Einrichtung der Arbeit von zu Hause aus, den Wegfall von Kinderbetreuung, Homeschooling und durch Pflegebedürftigkeiten.“ (E2)

Wie fand die Zeiterfassung statt? Wann wurde gearbeitet?

„Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und privater Freizeit verschwammen. Diese Entgrenzung der Zeitstruktur haben kinderlose Singles größtenteils nicht als Einschränkung oder Belastung empfunden. Anders aber Eltern von schulpflichtigen sowie Kita-Kindern oder Arbeitnehmer:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Dadurch vorgegebene Tagesstrukturen sind nicht so einfach verschiebbar wie dem Arbeitgeber geschuldete Erwerbsarbeiten.“ (E1)

„Oft wurde Vertrauensarbeitszeit während der Pandemie zugrunde gelegt. Das war gut und ein Vertrauensbeweis gegenüber den Arbeitnehmer:innen. Allerdings gibt es neben den vielen Vorteilen dieser Arbeitszeitform auch gleichermaßen viele Nachteile. Ein Beispiel ist die Nutzung des Feierabends, um die dem Arbeitgeber geschuldete Arbeit zu erbringen, weil man in der Tagesstruktur aufgrund von Homeschooling usw. schlichtweg nicht dazu gekommen ist. Entspannungs- und Erholungszwecke des Feierabends treten damit in den Hintergrund. Die Einhaltung von gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten wird zudem erschwert.“ (E2)

Gab es eine Kontrolle der Arbeitsergebnisse?

„Die Kontrolle der Arbeitsergebnisse im Homeoffice fand rein ergebnisorientiert statt. Die Kontrolle ist auch eine Frage des Umgangs mit dem betrieblichen oder behördlichen Datenschutz.“ (E1)

„Arbeitsprozesse an sich und deren Qualitätsmanagement sind nur mit erhöhter digitaler Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich. Betriebe, Einrichtungen und Behörden, welche mitbestimmt sind, achten darauf, dass, wenn eine Kontrolle stattfindet, diese nicht ohne Schutz erfolgen kann.“ (E2)

Wie lief die Kommunikation während Corona? Also zwischen den Beschäftigten untereinander bzw. auch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten? Nach innen, nach außen? Was war gut, was war schlecht?

„Das hohe Maß an Selbstorganisation hat sich bei vielen positiv herausgestellt. (...) Bei der digitalen Kommunikation wurde vielfach eine hohe soziale Kompetenz vorausgesetzt. In der analogen Kommunikation können die soziale Kompetenz und Empathie in der Gruppe auch mal in den Hintergrund treten. Digital sind alle zu jeder Zeit vermeintlich dauerpräsent.“ (E1)

„Die Kommunikation hat sich erhöht, aber dadurch auch verdichtet. Das wirkt sich natürlich auf die psychischen Belastungsgrenzen jedes Einzelnen unterschiedlich aus. Besonders die fehlenden Qualifikationen und auch die fehlenden Unterweisungen im Umgang mit der kurzfristig zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung trugen dazu bei.“ (E2)

8. Umfragen zum Thema „Homeoffice in der Corona-Pandemie“

Ergänzend zu der eigenen Erhebung wurden aktuelle Umfragen recherchiert und im Hinblick auf vergleichbare Ergebnisse ausgewertet. Es handelt sich um 23 Erhebungen. Diese wurden im Zeitraum März bis Oktober 2020 durchgeführt, weit überwiegend als Online-Befragungen. Der größte Anteil der Befragungen erfolgte in den Monaten März und April 2020. 17 Erhebungen waren als Panel-Befragungen mit Quotenstichproben und fünf Studien als offene Online-Befragungen angelegt. In einem Fall wurde eine Mischform gewählt. Die Größe der Stichprobe reichte von ca. 500 bis 29.540 Befragte. In 15 Fällen handelte es sich bei der Zielgruppe allgemein um „Erwerbspersonen“, einmal um „Fach- und Führungskräfte“ und viermal um „Erwerbspersonen mit aktueller Homeoffice-Tätigkeit“. Zwei Umfragen richteten sich an Unternehmen, eine weitere an Personalverantwortliche in Unternehmen. Die Ergebnisse wurden teilweise in Kurzberichten, zum Teil lediglich in Form von Pressemeldungen und Präsentationsgrafiken veröffentlicht. Im Einzelnen handelte es sich um die folgenden Umfragen:

- *Bayerisches Forschungsinstitut für digitale Transformation (bidt) (Stürz 2020)*
 - 27. bis 29. März 2020
 - Quotenstichprobe, Online-Befragung, Google Surveys
 - 1.595 Erwerbspersonen
- *Bitkom Research, im Auftrag von Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Bitkom 2020)*
 - 11. bis 15. März 2020
 - Quotenstichprobe, Telefonbefragung
 - 522 Erwerbspersonen
- *forsa – Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH/IGES-Institut GmbH, im Auftrag der DAK Gesundheit (DAK 2020)*
 - 21. April bis 5. Mai 2020
 - Panel-Befragung, online
 - 7.226 Erwerbspersonen
- *forsa – Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH/IGES-Institut GmbH, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Bonin 2020)*
 - 6. Juli bis 14. August 2020
 - Panel-Befragung, online, im Rahmen einer Mehrthemenbefragung
 - ca. 7.000 plus 1.000 Erwerbspersonen
- *Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) (FIT 2020)*
 - bis 7. April 2020
 - offene Online-Befragung
 - ca. 500 Erwerbspersonen mit aktueller Homeoffice-Tätigkeit
- *Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) (Hoffmann/Piele/Piele 2020)*
 - 4. bis 24. Mai 2020
 - Panel-Befragung, online
 - ca. 500 „Entscheider aus den Bereichen Human Resources, Organisationsentwicklung und Gesamtstrategien“ in Unternehmen

- *gfs.bern AG Markt- und Meinungsforschung, Homeoffice-Barometer im Auftrag der syndicom Gewerkschaft Medien und Kommunikation (gfs.bern 2020)*
 - 16. März bis 26. April 2020
 - Panel- und offene Online-Befragung
 - 1.126 Erwerbspersonen (CH) mit aktueller Homeoffice-Tätigkeit
- *ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. in Kooperation mit der Unternehmensberatung Mercer Promerit und Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e. V. (Demmelhuber 2020)*
 - 6. bis 19. Juli 2020
 - Panel-Befragung, online (SoSci Surves)
 - 1.188 Unternehmensvertreter:innen (Geschäftsführer:innen, Manager:innen, Personalverantwortliche)
- *ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V. im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen (Stiftung Familienunternehmen 2020)*
 - Oktober 2020
 - Panel-Befragung, online
 - 1.097 Unternehmensvertreter:innen
- *Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), KfW Research, Sondererhebung des KfW-Mittelstandpanels (Abel-Koch 2020)*
 - 6. bis 14. April 2020
 - Panel-Befragung, online
 - ca. 15.000 Unternehmen
- *mhplus-Krankenkasse und SDK Süddeutsche Krankenversicherung, Umfrage „Gesundes Homeoffice“ (mhplus/SDK 2020)*
 - Mitte April 2020
 - offene Online-Befragung
 - ca. 1.500 Erwerbspersonen
- *StepStone Jobbörse für Fach- und Führungskräfte (StepStone 2020)*
 - 27. und 28. April 2020
 - Panel-Online-Befragung
 - ca. 7.000 Fach- und Führungskräfte
- *Technische Hochschule Köln, Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Prof. Dr. Christian Ernst (Ernst 2020)*
 - bis 14. April 2020
 - offene Online-Befragung
 - 903 Erwerbspersonen mit aktueller Homeoffice-Tätigkeit
- *Universität Bielefeld und Sozio-oekonomisches Panel am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), SOEP-CoV (Schröder 2020)*
 - neun Tranchen, 1. April 2020 bis 28. Juni 2020
 - Quotenstichprobe, gewichtet, computergestützte Telefoninterviews (CATI)
 - ca. 6.700 Haushalte

- *Universität Konstanz, Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft, Prof. Dr. Florian Kunze (Kunze/Zimmermann 2020)*
 - 30. März 2020
 - Quotenstichprobe, Online-Befragung (Respondi)
 - 699 Erwerbspersonen mit aktueller Homeoffice-Tätigkeit
- *Universität Mannheim, Sonderforschungsbereich „Politische Ökonomie von Reformen“, Prof. Dr. Katja Möhring (Möhring 2020a, Möhring 2020b)*
 - 16 Wellen, 20. März bis 9. Juli 2020
 - Zufallsstichprobe Bevölkerung: German Internet Panel (GIP)
 - 29.540 Erwerbstätige, durchschnittlich 1.846 Befragte/Woche
- *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Kohlrausch/Zucco 2020)*
 - 3. bis 14. April 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel, computergestützte Interviews (CAWI)
 - 7.677 Erwerbspersonen
- *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Böckler-Impuls 2020b)*
 - 15. bis 29. Juni 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel, computergestützte Interviews (CAWI)
 - 6.309 Erwerbspersonen
- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag der Acer Deutschland Computer GmbH (YouGov 2020a)*
 - 20. bis 23. März 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 1.065 Erwerbstätige ab 15 Jahren
- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag der ESET Deutschland GmbH (YouGov 2020b)*
 - 7. bis 9. April 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 2.045 Erwerbstätige ab 15 Jahren
- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag der Check24 GmbH (YouGov 2020c)*
 - 14. bis 16. April 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 2.031 Erwerbstätige ab 15 Jahren
- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag der Deutschen Presseagentur (DPA) (YouGov 2020d)*
 - 22. bis 24. April 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 2.041 Erwerbstätige ab 15 Jahren

- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, YouGov Omnibus (YouGov 2020e)*
 - 23. bis 25. Juni 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 1.050 Erwerbstätige ab 15 Jahren
- *YouGov Markt- und Meinungsforschung, im Auftrag der HDI Versicherungen (YouGov 2020f)*
 - Juni und Juli 2020
 - Quotenstichprobe Online Access Panel
 - 3.633 Erwerbstätige ab 15 Jahren



BEST

c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-249

Fax 0681 4005-215

best@best-saarland.de

best-saarland.de

ISSN 2367-2188