



Update: Arbeiten im Homeoffice - Situation und Perspektiven

**Befragungen
saarländischer Interessenvertretungen
im März 2021 und Juni 2020**

Update: Arbeiten im Homeoffice – Situation und Perspektiven

**Befragungen saarländischer
Interessenvertretungen
im März 2021 und Juni 2020**

Bericht

Ronald Westheide

Saarbrücken, im Juni 2021

Die Umfragen „Arbeiten im Homeoffice“ wurden gefördert durch Zuwendungen der Arbeitskammer des Saarlandes.



Leitung:

Thomas Otto

Konzeption, Durchführung, Auswertung:

Ronald Westheide

Datenerfassung:

Barbara Kunkel

Fynn Mengele

Nadine Schmidt

Kommunikation, Versand:

Petra Becker

Kerstin Blass

Angelika Diener

Thomas Hau

Anke Hien-Bausch

Nicole Mathis

Dr. Oliver Müller

Thomas Otto

Jessica Reckler

Tobias Szygula

Ronald Westheide

Interviews:

Fynn Mengele

Jessica Reckler

Tobias Szygula

Kontakt

BEST, c/o Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8, 66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-249, best@best-saarland.de, best-saarland.de

Zur besseren Lesbarkeit wurde in diesem Text darauf verzichtet, gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die Formulierungen umfassen in gleicher Weise Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	S. 6
2.	Bericht	S. 7
3.	Interviewaussagen	S. 22
3.1	Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau“	S. 22
3.2	Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung“	S. 23
3.3	Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von elektronischen Erzeugnissen“	S. 24
3.4	Gewerkschaftssekretär, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland	S. 26
3.5	Experte für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, Arbeitskammer des Saarlandes	S. 27
3.6	Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitskammer des Saarlandes	S. 28
4.	Abbildungen und Tabellen	S. 31
	Abbildungsverzeichnis	S. 48
	Tabellenverzeichnis	S. 50
	Literatur	S. 51
Anhang		
1.	Fragebogen der Umfrage 2021	S. 58
2.	Pressemeldung und Artikel	S. 62

1. Zusammenfassung

In der Corona-Pandemie wurden und werden Beschäftigte in großer Zahl zum Arbeiten nach Hause geschickt. Die Nutzung von Homeoffice ist ein wesentlicher Faktor für die Aufrechterhaltung der Arbeitstätigkeit unter Vermeidung gesundheitlicher Risiken.

Im Auftrag der Arbeitskammer führte BEST, die Beratungsstelle der Arbeitskammer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, im Juni 2020 bei den saarländischen Interessenvertretungen eine Umfrage zur Situation und zu den Perspektiven des Arbeitens im Homeoffice durch. An der schriftlichen Befragung beteiligten sich Arbeitnehmervertretungen aus 136 Betrieben und Dienststellen. Im März 2021 befragte BEST die Interessenvertretungen erneut. 131 Gremien gaben Auskunft. Die Rücklaufquote betrug jeweils rund 19 %.

Die Erhebung im März 2021 zeigte eine deutliche Zunahme der Nutzung von Homeoffice gegenüber der Situation im Frühjahr und Frühsommer 2020 – und erst recht gegenüber der Zeit vor der Corona-Krise. Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten, die zumindest alternierend zu Hause arbeiten, während der Pandemie gegenüber dem Stand „vor Corona“ in etwa versechsfacht. Rund drei von vier Arbeitnehmern, für die das grundsätzlich möglich ist, waren laut den befragten Interessenvertretungen im März 2021 im Homeoffice tätig. Das entspricht mehr als einem Viertel aller Beschäftigten. Vermutlich aufgrund der mittlerweile gemachten Erfahrungen wurde der Anteil der Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, im März 2021 deutlich höher eingeschätzt als im Juni 2020. Trotz des erreichten Umfangs ist das Potenzial noch nicht ausgeschöpft.

Herrschte vor der Corona-Krise das stunden- und allenfalls tageweise Homeoffice vor, so sind während der Pandemie drei von fünf Beschäftigten weitgehend zu Hause tätig, zumeist seit Monaten.

Das mobile Arbeiten in der Pandemie führte zu einem erheblichen Digitalisierungsschub. Viele Betriebe und Dienststellen investierten umfangreich in mobile Endgeräte, Fernzugänge, Videodienste und Kollaborationswerkzeuge. Im März 2021 bestand die Computer-Ausstattung im Homeoffice laut Angabe der Arbeitnehmervertretungen in sieben von zehn Fällen aus betrieblichen Geräten. Bei Mobiltelefonen war der Anteil erheblich geringer. Die zu Hause genutzte Büroausstattung – falls überhaupt vorhanden – war wie im Juni 2020 fast ausschließlich privater Herkunft.

Das Homeoffice in der Pandemie ist gekennzeichnet durch den pragmatischen Umgang mit provisorischen Lösungen. Es gilt, die Möglichkeit umzusetzen, Homeoffice zum Schutz vor Ansteckung und zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit zu nutzen. Das funktioniert aus Sicht der meisten Interessenvertretungen mit relativ geringen Problemen. Eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgt in aller Regel nicht. Höchstarbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, Mehr- und Minderarbeit sind für die Arbeitnehmervertretungen derzeit wenig problemrelevant.

Kritischer ist der Blick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen, die erweiterte Erreichbarkeit sowie Kommunikations- und Führungsmängel. Rund ein Drittel der Arbeitnehmervertretungen verweist auf psychische Belastungen. Zumeist stellen sich diese als eine

Mischung aus allgemeinen Ängsten in der Corona-Krise, Zukunftssorgen, den Kontaktbeschränkungen, der Kinderbetreuung und den Anforderungen des Arbeitens zu Hause dar. Im März 2021 wurden Kommunikationsprobleme, körperliche Belastungen und vor allem psychische Belastungen stärker thematisiert als im Juni 2020. Jedoch beurteilte bislang kaum ein Arbeitgeber die Gefährdungen der digitalen Heimarbeit. Insgesamt hat sich in den neun Monaten zwischen den beiden Erhebungen im Hinblick auf die angemessene Ausgestaltung von Homeoffice – insbesondere unter dem Blickwinkel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – in vielen Betrieben und Dienststellen noch wenig getan.

Dennoch hat das „Feldexperiment Homeoffice“ die positive Sicht auf das orts- und zeitflexible Arbeiten verstärkt. Die Praxis in der Pandemie führte zum Abbau von Vorbehalten bei Arbeitnehmern, Führungskräften und Leitungen. Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich – trotz gegenwärtig einer gewissen Homeoffice-Müdigkeit –, auch in „normalen Zeiten“ nach der Krise zu Hause arbeiten zu können, nicht vollständig und auch in der Regel nicht stundenweise, sondern tageweise alternierend mit der Arbeit im Büro.

Die positive Haltung der Interessenvertretungen und der Arbeitgeber gegenüber der Weiterführung von Homeoffice hat im Verlauf der Pandemie zugenommen. Acht von zehn der befragten Arbeitnehmervertretungen befürworten die Fortsetzung des mobilen Arbeitens als „neue Normalität“. Aus ihrer Sicht teilt auch mehr als die Hälfte der Arbeitgeber diese Einschätzung. Das Homeoffice in der Corona-Krise wird damit aller Voraussicht nach zu einer dauerhaften Veränderung von Teilen der Erwerbsarbeit unter Einbezug des mobilen Arbeitens führen.

Bei den Arbeitnehmervertretungen überwiegt klar die Ansicht, dass das zukünftige „normale“ Homeoffice sorgfältiger gestaltet werden muss. Es geht darum, über provisorische Lösungen hinauszugelangen und angemessene Rahmenbedingungen für eine „Gute Arbeit“ zu schaffen. Laut der aktuellen Befragung bestehen mittlerweile in vier von zehn Betrieben und Dienststellen Vereinbarungen zur Gestaltung der mobilen Arbeit. Knapp zwei Drittel davon wurden aktuell im Verlauf der Pandemie abgeschlossen oder aktualisiert. Darüber hinaus bereitet offenbar rund die Hälfte der Interessenvertretungen den Abschluss von Regelungen vor.

Die Arbeitskammer und BEST treten ein für den Anspruch auf mobiles Arbeiten, für die Umsetzung des Arbeitsschutzes und die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen im Homeoffice sowie für die Stärkung der Kompetenz zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten – bei den Beschäftigten und bei ihren Führungskräften. Nicht zuletzt erforderlich ist die Modernisierung der Mitbestimmung bei der Gestaltung der mobilen Arbeit.

2. Bericht

Die Arbeitswelt befindet sich in einer umfassenden Transformation. 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. Die Technologien, die den digitalen Wandel vorantreiben, entwickeln sich rasant

weiter. Sie ermöglichen in breitem Umfang qualitativ neue Anwendungen. Unter anderem betrifft dies das orts- und zeitflexible Arbeiten.¹

„Mobiles Arbeiten“ kann losgelöst von der Betriebsstätte prinzipiell überall erfolgen, zum Beispiel zu Hause, in der Bahn oder „vor Ort“ beim Kunden. Eine weitere Form der Tätigkeit außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle ist die (alternierende) Telearbeit. Hierbei erbringen Arbeitnehmer zumindest einen Teil ihrer Arbeit an einem vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz zu Hause. Das Arbeiten im „Homeoffice“ kann also sowohl „mobil“ als auch als Telearbeit umgesetzt werden.

Für das mobile Arbeiten besteht bislang keine gesetzliche Regelung. Für Telearbeit gilt die Arbeitsstättenverordnung². Ebenfalls zu beachten sind das Arbeitszeitgesetz³ und das Arbeitsschutzgesetz⁴. Wichtige Anforderungen sind dabei die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Pausen und Mindestruhezeiten, die Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung und die Unterweisung der mobil arbeitenden Beschäftigten.

Im Oktober 2020 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Elemente für das beabsichtigte „Mobile Arbeit-Gesetz“. Demnach sollten Vollzeitbeschäftigte dort, wo es möglich ist, einen Anspruch auf jährlich 24 Tage mobiles Arbeiten erhalten. Zur Einführung und Ausgestaltung sollte es ein explizites Mitbestimmungsrecht für betriebliche Interessenvertretungen geben. Der gesetzliche Rahmen sollte unter anderem Eckpunkte für Erreichbarkeitszeiten, die betriebliche Einbindung der mobil Arbeitenden sowie die digitale Arbeitszeiterfassung definieren und nicht zuletzt versicherungsrechtliche Regelungen enthalten.

Der Referentenentwurf des BMAS für das Gesetz vom Januar 2021 enthält das „Recht auf Homeoffice“ nicht mehr. Es wird lediglich die Pflicht des Arbeitgebers geregelt, mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach mobiler Arbeit zu erörtern. Erfolgt keine Einigung, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung form- und fristgerecht begründen. Versäumt er dies, gilt die mobile Arbeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers für die Dauer von maximal sechs Monaten als festgelegt. Dies ist auch der Fall, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer den Wunsch, mobil zu arbeiten, nicht erörtert.

Der Gesetzesentwurf sieht darüber hinaus die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und die Arbeitnehmer im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen. Ebenso ist in der mobilen Arbeit die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen. Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitgeber bleibt aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich. Des Weiteren sollen durch das Mobile Arbeit-Gesetz Versicherungslücken beim Unfallversicherungsschutz geschlossen werden, sodass Arbeitnehmer in der mobilen Arbeit den gleichen Schutz wie bei einer Tätigkeit in der Arbeitsstätte haben. Nicht zuletzt ist vorgesehen, dass die Tarifver-

¹ Vgl. Weißbuch 2017, S. 19

² Vgl. ArbStättV 2004

³ Vgl. ArbZG 1994

⁴ Vgl. ArbSchG 1996

trags- und Betriebsparteien eigene Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können. Eine Stärkung der Mitbestimmung bei mobiler Arbeit erfolgt in dem Referentenentwurf jedoch nicht.⁵

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom Januar 2021 verpflichtet in der aktuell bestehenden „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ den Arbeitgeber, „den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“.⁶ Das am 22. April 2021 geänderte Infektionsschutzgesetz verpflichtet darüber hinaus auch die Arbeitnehmer, das Homeoffice-Angebot des Betriebes bzw. der Dienststelle anzunehmen, sofern keine Gründe entgegenstehen.⁷

Digitalisierungsschub durch mobiles Arbeiten in der Pandemie

Die Corona-Pandemie hat dafür gesorgt, dass Beschäftigte in großer Zahl zum Arbeiten nach Hause geschickt wurden. Die Nutzung von Homeoffice wurde zu einem wesentlichen Faktor für die Aufrechterhaltung der Arbeitstätigkeit unter Vermeidung gesundheitlicher Risiken. Viele Betriebe und Dienststellen investierten umfangreich in mobile Endgeräte, Fernzugänge, Videodienste und Kollaborationswerkzeuge.⁸ Dergestalt verstärkt und beschleunigt die Corona-Krise einen Prozess, der voraussichtlich zu einer dauerhaften Veränderung von Teilen der Erwerbsarbeit führen wird. Diese Entwicklung bietet Chancen. Sie ist aber auch mit Risiken verbunden.

Erhebungen zur Homeoffice-Situation

Im Auftrag der Arbeitskammer führte BEST, die Beratungsstelle der Arbeitskammer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, im Zeitraum vom 4. bis 19. Juni 2020 eine Umfrage bei den saarländischen Interessenvertretungen durch. Thema waren die Situation und die Perspektiven des Arbeitens im Homeoffice. Als standardisierte schriftliche Befragung wurde insgesamt 712 Gremien aus dem BEST-Verteiler ein Fragebogen per E-Mail- oder Postversand zugeschickt. Arbeitnehmervertretungen aus 136 Betrieben und Dienststellen gaben Auskunft. Ihre Angaben bezogen sich auf knapp 61.000 Beschäftigte. Die Rücklaufquote betrug 19,1 %.⁹

In einer Folgestudie befragte BEST vom 8. bis 26. März 2021 die Interessenvertretungen erneut. Auf der Grundlage des gleichen Verteilers wurden 698 Arbeitnehmervertretungen angeschrieben. Es beteiligten sich 131 Gremien, welche mehr als 64.000 Beschäftigte vertreten. Die Antwortquote lag bei 18,8 %. 39 Arbeitnehmervertretungen konnten festgestellt werden, welche in beiden Erhebungen den Fragebogen ausgefüllt hatten. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse weiterer empirischer Studien zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten ausgewertet. Die Folgestudie im Jahr 2021 zeigt Trends auf. Sie bestätigt im Wesentlichen die Ergebnisse der Umfrage im Sommer 2020.

⁵ Vgl. BMAS-MAG 2021; vgl. DGB 2020

⁶ BMAS 2021

⁷ Vgl. IfSG 2021

⁸ Vgl. Initiative D21 2020, S. 7

⁹ Vgl. Westheide 2020, S. 11

Laut der Erhebung im März 2021 kam für 33,2 % der Beschäftigten Homeoffice grundsätzlich in Frage. In der Befragung im Juni 2020 lag dieser Anteil bei 36,3 %. Allerdings waren in der Stichprobe 2021 mehr große Industriebetriebe mit einem eher geringen Homeoffice-Potenzial vertreten als in der Studie 2020. Bezogen auf die beteiligten Betriebe und Dienststellen lag der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit sich für das Arbeiten im Homeoffice eignet, an der Gesamtbelegschaft im März 2021 durchschnittlich bei 44,3 %, im Juni 2020 bei 39,4 %. Betrachtet man nur diejenigen Betriebe und Dienststellen, die sich an beiden Umfragen beteiligten, so zeigt das Ergebnis – vermutlich aufgrund der nunmehr länger andauernden Homeoffice-Erfahrung – ebenfalls eine deutlich erhöhte Einschätzung der grundsätzlichen Möglichkeit, zu Hause digital zu arbeiten: In der Erhebung im Juni 2020 wurde ein durchschnittliches Potenzial von 39,9 % genannt. Im März 2021 gaben die Befragten den durchschnittlichen Anteil mit 48,5 % an.

Deutschlandweite Studien bescheinigen 30 % bis 40 % der Berufe ein Potenzial zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten. Berechnungen des ifo Zentrums für Industrieökonomik und neue Technologien weisen sogar aus, dass 56 % der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest zeitweise außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte tätig sein können.¹⁰ Die Möglichkeit, mobil bzw. im Homeoffice zu arbeiten, steigt mit dem Ausmaß an kognitiven Tätigkeiten in der Arbeit (Forschen, Recherchieren, Beraten, Sachbearbeitung usw.). Dagegen führen manuelle Verrichtungen (Herstellen, Bewirten, Reinigen oder Pflegen) zu einer Verringerung dieser Chance.

Potenzial für mobiles Arbeiten im Saarland unterdurchschnittlich

Das Potenzial zur mobilen Arbeit ist in den Branchen dementsprechend unterschiedlich ausgeprägt. Überdurchschnittlich vorhanden ist es im Dienstleistungssektor, und hier insbesondere bei Banken und Versicherungen, den Dienstleistungen für Unternehmen sowie in der öffentlichen Verwaltung. Deutlich geringere Möglichkeiten bestehen dagegen im Handel, im Verkehrsgewerbe sowie bei den personennahen Diensten, also unter anderen im Gesundheitswesen und Gastgewerbe. Auch in der Fertigung, im Baugewerbe und in der Landwirtschaft sind prinzipiell nur wenige Tätigkeiten für die digitale mobile Arbeit geeignet.

Das orts- und zeitflexible Arbeiten ist außerdem vor allem möglich bei Bürotätigkeiten, die mit einem hohen Qualifikationsniveau (und einem höheren Einkommen) verbunden sind. Diese finden sich häufig in städtischen Ballungsräumen, in Verwaltungszentren und Unternehmenszentralen. Entsprechend ergibt sich im Saarland aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur ein im (westdeutschen) Ländervergleich leicht unterdurchschnittliches Potenzial für mobiles Arbeiten.¹¹

In den BEST-Erhebungen wurde das Homeoffice-Potenzial durchschnittlich je Betrieb bzw. Dienststelle im Juni 2020 im Bereich der Produktion mit 28,2 % angegeben, in der privaten Dienstleistung mit 39,8 % und im Öffentlichen Dienst mit 53,7 %. Im März 2021 nannten die befragten Interessenvertretungen Anteile von 37,9 % im Bereich „Produktion“, 34,4 % im privaten Dienstleistungsbereich und 62,4 % im Öffentlichen Dienst. Die Möglichkeit zur Arbeit zu Hause wurde im Öffentlichen Dienst somit deutlich am höchsten eingeschätzt.

¹⁰ Vgl. Alipour/Falk/Schüller 2020, S. 31

¹¹ Vgl. ebd., S. 32

„Vor Corona“: Anwesenheitskultur bremste orts- und zeitflexibles Arbeiten

Im Saarland wie auch in Deutschland insgesamt war vor der Corona-Pandemie die Zahl derjenigen, die digital unterstützt zu Hause arbeiteten, weitaus geringer als die Zahl der Arbeitsplätze, bei denen elektronische Heimarbeit grundsätzlich möglich ist. Das Statistische Bundesamt wies für Deutschland im Jahr 2017 insgesamt einen Anteil von 11 % der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren aus, die „gewöhnlich oder manchmal“ zu Hause arbeiteten. Der EU-Durchschnitt lag bei 14,8 %.¹² Im Saarland waren im Januar 2020 laut den im Juni befragten Interessenvertretungen 4,3 % der Beschäftigten im Homeoffice tätig – mit einem nicht näher erfassten Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Erhebung im März 2021 erbrachte eine Quote von 4,6 % für die Zeit „vor Corona“.¹³ Das entsprach einem Anteil an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, von 11,9 % bzw. 13,9 %.

Der in den BEST-Befragungen festgestellte unterdurchschnittliche Wert dürfte im Wesentlichen auf die Zusammensetzung der Stichproben zurückzuführen sein. So beteiligten sich an den Erhebungen kaum Schulen. Lehrer aber arbeiten durchweg einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause. Ungeachtet dessen ist jedoch kennzeichnend für die Situation „vor Corona“, dass ein erheblicher Teil der Tätigkeiten, die im Grundsatz orts- und zeitunabhängig durchgeführt werden können, nach wie vor in den Betrieben und Dienststellen erledigt wurde. Hinzu kommt: Fast zwei Drittel der Homeoffice-Beschäftigten waren ausschließlich stundenweise zu Hause tätig. Lediglich ein Fünftel arbeitete – zumeist an einzelnen Tagen – ganztätig im Homeoffice. Neben technischen Hürden lag die geringe Nutzung vor allem an der Anwesenheitskultur in den meisten Betrieben und Dienststellen, aber auch an dem Wunsch vieler Beschäftigter, Beruf und Privatleben zu trennen.¹⁴

Homeoffice „vor Corona“: Höhere Belastung, mehr Zufriedenheit

Beschäftigte mit mobiler Arbeit berichteten in Studien vor der Pandemie von einer im Durchschnitt erhöhten Entgrenzung von Arbeit und Privatleben sowie von einer stärkeren Arbeitsbelastung. Sie arbeiteten im Durchschnitt länger, machten häufiger Überstunden und verletzten öfter die gesetzlichen Mindestruhezeiten. Befragte mit Tätigkeit im Homeoffice verlegten häufig Arbeitszeit in den Abend oder das Wochenende.

Dennoch waren Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiteten, im Schnitt zufriedener als Beschäftigte, für die das nicht zutraf. Deutlich war der Unterschied insbesondere zu jenen, bei denen die beruflichen Anforderungen mobiles Arbeiten zulassen würden und die auch zu Hause arbeiten wollten, dies aber nicht konnten, weil es kein Angebot des Arbeitgebers bzw. Dienstherren gab.¹⁵

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt 2018, S. 65

¹³ Bezogen auf die Betriebe und Dienststellen wurde der durchschnittliche Anteil an der Gesamtbelegschaft mit 4,4 % im März 2021 und mit 4,2 % im Juni 2020 angegeben. Die an beiden Studien beteiligten Interessenvertretungen bezifferten den Anteil der Homeoffice-Beschäftigten „vor Corona“ sowohl in der Erhebung im Juni 2020 als auch in der Umfrage im März 2021 mit durchschnittlich jeweils 4,1 %.

¹⁴ Vgl. Grunau/Steffes/Wolter 2020, S. 2; vgl. gfs.bern 2020, S. 4

¹⁵ Vgl. Brenke 2016, S. 103

Corona-Pandemie als Treiber des mobilen Arbeitens

Während der Corona-Krise erhöhte sich der Anteil der (zumindest zeitweilig) im Homeoffice Beschäftigten laut der BEST-Erhebung im Juni 2020 auf 25,5 %. Das waren 70,4 % der Beschäftigten, für die das digitale Arbeiten zu Hause grundsätzlich geeignet war. Auch über zwei Drittel derjenigen Betriebe und Dienststellen, die zuvor niemand aus der Belegschaft im Homeoffice hatten, schickten Beschäftigte in die elektronische Heimarbeit. Im März 2021 erbrachte die Befragung einen Homeoffice-Anteil von 26,5 % aller Arbeitnehmer. Dies entsprach einem Anteil von 79,7 % derjenigen, für die mobiles Arbeiten in Frage kam.

Bezogen auf die Betriebe und Dienststellen wurde der durchschnittliche Homeoffice-Anteil an der Gesamtbelegschaft mit 23,6 % im Juni 2020 und mit 32,8 % im März 2021 angegeben. Insbesondere die befragten Personalräte verzeichneten einen deutlichen Homeoffice-Zuwachs im Verlauf der Pandemie: Während sie für den Öffentlichen Dienst im Juni 2020 von einem mittleren Anteil von 32,7 % berichteten, gaben sie im März 2021 einen Durchschnitt von 46,4 % an. Für den Produktionsbereich lauteten die entsprechenden Zahlen 16,7 % und 27,2 %, für die private Dienstleistung 23,9 % und 26,1 %.¹⁶

Die im März 2021 einbezogenen Arbeitnehmervertretungen wurden nach einem Vergleich der Beschäftigten im Homeoffice zwischen Sommer 2020 und Frühjahr 2021 gefragt. Sie gaben insgesamt für März 2021 gegenüber dem Stand im Juni 2020 eine Zunahme von 40,4 % der Beschäftigten, die zu Hause tätig waren, an. Bezogen auf die Betriebe und Dienststellen lag der Zuwachs insgesamt je Arbeitsstätte bei durchschnittlich 38,2 %, im Bereich „Produktion“ bei 22,8 %, in der privaten Dienstleistung bei 12,7 % und im Öffentlichen Dienst sogar bei 105,8 %. 71,8 % der Befragten nannten eine Homeoffice-Ausweitung gegenüber dem Frühsommer 2020. In 17,7 % der Betriebe und Dienststellen war zu beiden Zeitpunkten die gleiche Anzahl an Arbeitnehmern im Homeoffice tätig und in 10,5 % wurde eine Verringerung festgestellt.

Auch die an beiden Studien beteiligten Interessenvertretungen konstatierten einen deutlichen Homeoffice-Zuwachs. Sie nannten in der Erhebung im Juni 2020 einen durchschnittlichen Anteil der Homeoffice-Beschäftigten je Betrieb bzw. Dienststelle von 24,2 % und in der Umfrage im März 2021 von 39,4 %. Die Anteile an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt, lauteten 51,5 % im Juni 2020 und 74,0 % im März 2021.

Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten, die zumindest alternierend im Homeoffice arbeiten, während der Pandemie gegenüber dem Stand „vor Corona“ in etwa versechsfacht. Rund drei von vier Arbeitnehmern, für die das grundsätzlich möglich ist, waren laut den befragten Interessenvertretungen im März 2021 (zumindest teilweise) im Homeoffice tätig.

¹⁶ Bezogen auf die Beschäftigten eines Betriebes bzw. einer Dienststelle, für welche Homeoffice in Frage kommt, lag der durchschnittliche Anteil im Juni 2020 bei 49,8 % (Produktion 49,8 %, private Dienstleistung 44,7 %, Öffentlicher Dienst 56,0 %). Im März 2021 wurde der Durchschnitt insgesamt mit 69,1 % angegeben, wobei die Ergebnisse für die Wirtschaftsbereiche lauteten: Produktion 64,4 %, private Dienstleistung 62,6 %, Öffentlicher Dienst 82,2 %. Für alle Wirtschaftsbereiche gaben die Interessenvertretungen damit eine deutliche Steigerung an.

Herrschte vor der Corona-Krise das stunden- und allenfalls tageweise Homeoffice vor, so arbeiteten während der Pandemie in den Betrieben und Dienststellen, aus denen hierzu Angaben vorlagen¹⁷, 62,0 % (Juni 2020) bzw. 60,5 % (März 2021) der Homeoffice-Beschäftigten überwiegend vollständig oder zumindest weitgehend zu Hause. Dies geschah während der Lockdowns in der Regel über Zeiträume von mehreren Monaten.

Die im März 2021 einbezogenen Arbeitnehmervertretungen wurden im Hinblick auf die Verteilung nach einem Vergleich zwischen Juni 2020 und März 2021 gefragt. Demnach nahm im Verlauf der Pandemie vor allem der Anteil der Betriebe und Dienststellen, in denen Beschäftigte nur sporadisch im Homeoffice waren, von 13,0 % im Frühsommer letzten Jahres auf 7,6 % im März dieses Jahres ab, während im Hinblick auf die zwischen Büro und Privatwohnung „ungefähr gleich“ verteilte Tätigkeit ein deutlicher Anstieg von 21,7 % auf 31,9 % zu verzeichnen war. Offenbar wurden in der zweiten und dritten Welle häufiger als in der Anfangsphase der Pandemie rollierende Einsatzkonzepte angewandt.

Die von BEST im Juni 2020 festgestellten Anteile des mobilen Arbeitens während der Pandemie entsprachen im Wesentlichen den Resultaten repräsentativer Beschäftigtenbefragungen wie der „Mannheimer Corona-Studie“¹⁸, die für das Frühjahr und den Frühsommer 2020 ebenfalls rund ein Viertel der Beschäftigten im Homeoffice verortete. Laut einer Erhebung der YouGov Markt- und Meinungsforschung im Juni und Juli 2020 wechselten im Saarland 19 % der Berufstätigen während der Corona-Krise ins Homeoffice. Das war im Bundesländer-Vergleich der drittniedrigste Wert.¹⁹

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) kam aufgrund seiner deutschlandweiten Erwerbspersonenbefragungen im März 2021 zu dem Schluss, dass die von der Bundesregierung im Januar 2021 in der Corona-Arbeitsschutzverordnung erlassene Verpflichtung der Arbeitgeber, den Beschäftigten wo möglich Homeoffice anzubieten, offenbar Wirkung zeigte: „Ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland hat Ende Januar vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice gearbeitet. Damit ist konsequente mobile Arbeit zur Corona-Prävention fast wieder so verbreitet wie während des ersten Lockdowns im April 2020, und die Quote ist in den vergangenen Monaten gestiegen: von 14 % im November auf 17 % im Dezember und dann deutlich auf 24 % im Januar.“²⁰ Das ifo Institut berichtete, dass im Februar 2021 insgesamt rund 30 % und im März 2021 knapp 32 % der Beschäftigten mindestens teilweise im Homeoffice arbeiteten, dass aber das Potenzial zum mobilen Arbeiten nach wie vor deutlich nicht ausgeschöpft wurde.²¹ Laut einer Meldung des Saarländischen Rundfunks vom 8. März 2021 beanstandete das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz des Saarlandes in über der Hälfte der diesbezüglich kontrollierten Betriebe die Umsetzung der Homeoffice-Pflicht.²²

¹⁷ In der Befragung im Juni 2020 machten hierzu 16,9 % der Interessenvertretungen keine Angabe. Im März 2021 waren es 9,2 %.

¹⁸ Vgl. Möhring 2020a und Möhring 2020b

¹⁹ Vgl. YouGov-HDI 2020

²⁰ Vgl. HBS 2021

²¹ Vgl. Alipour 2021, S. 1, sowie Pressemitteilung des ifo Instituts „Noch viel Luft nach oben beim Homeoffice“ vom 31. März 2021

²² SR 2021

Homeoffice in der Pandemie: pragmatischer Umgang mit provisorischen Lösungen

Die BEST-Erhebungen zeigten, dass das – zumindest zu Beginn der Pandemie oft sehr kurzfristig und unvorbereitet angesetzte – mobile Arbeiten zu Hause aus Sicht der meisten Interessenvertretungen mit vergleichsweise geringen Problemen funktionierte. Die Computer-Ausstattung bestand überwiegend aus betrieblichen bzw. dienstlichen Geräten. Im Juni 2020 lag der Anteil bei 64,0 %, im März 2021 bei 69,4 %. Bei Mobiltelefonen war der betriebliche bzw. dienstliche Anteil erheblich geringer. Die zu Hause genutzte Büroausstattung – falls überhaupt vorhanden – war auch im März 2021 weitestgehend privater Herkunft.

Eine Erfassung der Arbeitszeit erfolgte bei den Erhebungen zufolge in der Regel nicht, zum Teil in der Form der Selbstaufschreibung. Nur wenige Betriebe und Dienststellen praktizierten beim mobilen Arbeiten eine elektronische Zeitdokumentation. Körperliche Belastungen aufgrund unzureichender Ergonomie wurden von den Arbeitnehmervertretungen angesichts der Corona-Situation als eher nachrangig eingestuft. Auch die Themen Mehrarbeit, Ruhezeiten und Kommunikation mit Führungskräften und Kollegen stellten sich für die Interessenvertretungen als relativ wenig problemrelevant dar. Vor allem ging es um die Notwendigkeit, Homeoffice zum Schutz vor Ansteckung und zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit zu nutzen. Deutschlandweite Umfragen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestätigen diese Ergebnisse. Die meisten Studien gelangten außerdem zu der Feststellung, dass sich das pandemiebedingte Arbeiten zu Hause größtenteils nicht negativ auf die Motivation und Leistung der Beschäftigten auswirkte.²³

„Feldexperiment Homeoffice“ zeigt Risiken und Chancen auf

Kritisch sah ein Fünftel der im Juni 2020 von BEST befragten Interessenvertretungen die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen. Oftmals spielten hier Probleme der Kinderbetreuung eine Rolle. Rund drei von zehn Arbeitnehmervertretungen verwiesen auf psychische Belastungen. Zumeist wurden diese bezeichnet als eine Mischung aus allgemeinen Ängsten in der Corona-Krise, Zukunftssorgen, den Kontaktbeschränkungen, der Kinderbetreuung und den Anforderungen des Arbeitens zu Hause. Auch die insgesamt zumeist unzureichende Ausstattung im Homeoffice wurde von den Befragten vergleichsweise deutlich problematisiert.

Die Interessenvertretungen nannten als Belastungsfaktoren ebenfalls relativ oft 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 mobilen Arbeiten konfrontiert. Sie verfügten oftmals nicht über ausreichende Kompetenzen, beispielsweise zur Videokommunikation oder zur Selbstorganisation. In kaum einem Fall wurden Gefährdungen der digitalen Heimarbeit durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherren beurteilt.

Die Erhebung im März 2021 erbrachte im Hinblick auf Umsetzungsaspekte und Problemfelder des Homeoffice während der Pandemie ähnliche Ergebnisse wie die Befragung im Frühsommer 2020. Etwas problematischer gesehen wurden körperliche Belastungen (16,1 % gegenüber 12,5 %), die Kommunikation mit Kollegen und Führungskräften (22,1 % zu

²³ Vgl. Westheide 2020, S. 56 – 58

16,9 %) sowie psychische Belastungen (32,9 % gegenüber 28,7 %). Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Die Tendenz wird allerdings deutlich unterstrichen, wenn man die Angaben derjenigen Interessenvertretungen vergleicht, welche sich an beiden Umfragen beteiligten. Von diesen sahen im Juni 2020 17,5 % die Kommunikation mit Kollegen und Führungskräften als problematisch an. Im März 2021 waren es 35,1 %. Körperliche Belastungen stellten sich im Frühsommer 2020 für 11,5 % und im Frühjahr 2021 für 27,8 % als Problem dar. Psychische Belastungen schätzten 2020 40,0 % als Problem ein. Im März 2021 lag dieser Anteil bei 55,6 %.

Insgesamt bestätigte die Folgestudie im März 2021 im Wesentlichen die Einschätzungen vom Juni 2020. Sie zeigte, dass sich in den neun Monaten zwischen den Erhebungen bezüglich der angemessenen Ausgestaltung von Homeoffice – insbesondere unter dem Blickwinkel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – in vielen Betrieben und Dienststellen noch wenig getan hat.

Dennoch überwogen im Kontext der Krisensituation positive Bewertungen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Viele Beschäftigte machten in der Pandemie die Erfahrung, dass Aufgaben, die ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr oder sie selbst zuvor als nicht geeignet für das Homeoffice angesehen hatten, doch zu Hause bearbeitet werden konnten. Mobile Arbeit bot die Chance für mehr Selbstbestimmung und den Abschied von der Präsenzkultur. Die Reduzierung von Arbeitswegen brachte Zeit- und Kostenersparnisse. Sie trug außerdem zur Verringerung der Belastung für die Umwelt bei.

Die Praxis in der Pandemie führte zum Abbau von Vorbehalten bei Arbeitnehmern, Führungskräften und Leitungen. Im Juni 2020 standen 72,8 % der Interessenvertretungen und 50,7 % der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn der Weiterführung von Homeoffice nach der Pandemie positiv gegenüber. Im März 2021 lagen diese Anteile bei 80,9 % bzw. 54,1 %.²⁴

Laut den Interessenvertretungen war im Juni 2020 für 68,8 % der Beschäftigten die Ausweitung des Homeoffice oder die Beibehaltung im bestehenden Umfang wünschenswert. Im März 2021 lag dieser Anteil bei 65,1 %. Geschätzt 30,6 % im Juni 2020 und 35,1 % im März 2021 wollten weniger oder gar nicht mehr zu Hause arbeiten.^{25 26}

In 37,5 % der Betriebe und Dienststellen bevorzugten die Beschäftigten einen zukünftigen wöchentlichen Homeoffice-Anteil (in „normalen Zeiten“) von drei oder vier Tagen, in 58,0 % von zwei Tagen oder weniger. Vollständig im Homeoffice zu arbeiten (2,7 %) bzw. auf der anderen Seite nur stundenweise zu Hause tätig zu sein (1,8 %), fand dagegen aus Sicht der Interessenvertretungen bei den Arbeitnehmern weitgehend keinen Anklang.

²⁴ In den Betrieben und Dienststellen, die sich an beiden Umfragen beteiligten, waren im Juni 2020 81,1 % der Interessenvertretungen und 57,9 % der Arbeitgeber bzw. Dienstherrn gegenüber der Weiterführung von Homeoffice nach der Pandemie positiv eingestellt. Im März 2021 herrschte mit 86,5 % und 61,1 % eine noch wohlwollendere Haltung vor.

²⁵ Summenfehler aufgrund von Rundungen

²⁶ Ähnlich zeigte sich diese Verteilung in den Angaben der Arbeitnehmervertretungen, die an beiden Umfragen teilnahmen. Im Juni 2020 wünschten sich nach Einschätzung dieser Interessenvertretungen 64,4 % der Beschäftigten die Ausweitung des Homeoffice oder die Beibehaltung im bestehenden Umfang. Im März 2021 hatten geschätzt 65,1 % diesen Wunsch. Weniger Homeoffice oder die Beendigung des Arbeitens zu Hause favorisierten aus Sicht der Gremien im Juni 2020 34,6 % und im Frühjahr 2021 38,9 %.

Dennoch prognostizierten die Arbeitnehmervertretungen für die „Normalität“ nach der Corona-Pandemie wieder einen erheblichen Rückgang der Tätigkeit im Homeoffice – in der Umfrage im Juni 2020 auf einen Anteil von 9,5 % der vertretenen Beschäftigten, in der Erhebung im März 2021 auf 13,5 %. Dies bedeutet jedoch insgesamt mehr als eine Verdoppelung bzw. fast eine Verdreifachung des Arbeitens im Homeoffice gegenüber der Situation „vor Corona“.

Bezogen auf die Betriebe und Dienststellen lag der mittlere Anteil der vermutlich „nach Corona“ im Homeoffice Tätigen an der Gesamtbelegschaft in der Erhebung 2020 bei insgesamt 10,9 %, in der Umfrage 2021 bei 14,9 %. In den Produktionsbetrieben wurde der durchschnittliche Anteil im Juni 2020 mit 6,5 % beziffert, im März 2021 mit 10,9 %. Die entsprechenden Prozentangaben für den privaten Dienstleistungsbereich lauteten 14,5 % und 14,4 % sowie für den Öffentlichen Dienst 12,9 % und 20,4 %.²⁷ Die an beiden Erhebungen beteiligten Befragten nannten im Juni 2020 einen erwarteten Anteil an Homeoffice-Beschäftigten von 12,8 % und im März 2021 von 20,5 %. Die Fortsetzung und Ausweitung des Corona-bedingten Homeoffice hat vor dem Hintergrund einer überwiegend positiven Erfahrung offenbar zu einer Erhöhung der prognostizierten Anteile für die „neue Normalität“ geführt.

Statements

„Die seit Jahren geführte Diskussion um Homeoffice, verbunden mit Fragen nach einer gerechten Organisation, hat sich mit Corona erledigt. Innerhalb kurzer Zeit wurde es allen Beschäftigten, die dazu von ihrer Tätigkeit her in der Lage waren, ermöglicht, ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Gleichzeitig setzte die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung ein, die unmittelbar vor der Unterschrift steht. Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen sind ganz überwiegend positiv.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Im Brennglas der Corona-Pandemie haben sich Arbeitsplätze und -tätigkeiten herauskristallisiert, von denen es vorher nicht denkbar war, sie im Homeoffice zu verrichten. Mobiles Arbeiten bringt Erleichterungen für Beschäftigte und Arbeitgeber. Ebenso haben sich gesetzliche Regelungslücken gezeigt, die nicht alle durch Betriebsvereinbarungen aufgefangen werden können, beispielsweise Haftungsfragen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss noch mehr in den Fokus gerückt werden. Homeoffice ist nicht gleich Homeoffice.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Die Resonanz der Beschäftigten ist positiv. Es wird erwartet, dass nach den Erfahrungen während Corona das Homeoffice erheblich an Attraktivität gewonnen hat und die Nachfrage steigen wird. Auch arbeitgeberseitig werden die Erfahrungen mit Homeoffice in der Corona-Zeit sehr positiv gewertet. Es besteht die Bereitschaft, mehr Anträge zu genehmigen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Aus unserer Sicht ist das Thema Homeoffice oder auch mobiles Arbeiten nicht mit dem normalen Arbeiten zu vergleichen. Durch die Pandemie gibt es zu viele Einflüsse, welche ein normales Homeoffice nicht zulassen. Aktuell gibt es als erstes die Motivation, die Kids und das Home Schooling zu betreuen. Dann gilt es Kontakte zu reduzieren. Klassisches Homeoffice kann da kaum umgesetzt werden, zum einen was die Ausgestaltung der Arbeitsplätze inklusive Beleuchtung, Stuhl usw. angeht, zum anderen was die Erreichbarkeit betrifft. Darüber hinaus gibt es immer noch genug Ecken im Saar-

²⁷ Bezogen auf den durchschnittlichen Anteil an den Beschäftigten eines Betriebes bzw. einer Dienststelle, für welche Homeoffice in Frage kommt, ergaben sich die folgenden Verteilungen aus der Befragung im Juni 2020: insgesamt 21,6 %, Produktion 16,9 %, private Dienstleistung 25,6 % und Öffentlicher Dienst 23,5 %. Im März 2021 lauteten die Anteile: insgesamt 29,9 %, Produktion 25,2 %, private Dienstleistung 33,0 % und Öffentlicher Dienst 31,8 %.

land, wo die Internetverbindung ein effektives Arbeiten kaum erlaubt. Darüber hinaus ist Homeoffice nur für die Bürotätigkeit sinnvoll, die Kolleginnen und Kollegen aus der Fertigung haben keine Option.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Das ganze Thema ist arbeitgeberseitig geprägt vom Vorhaben der Flächen- und Kosteneinsparung. Bestehende Regelungen zur Unterstützung der Mitarbeiter (Kosten, Ausstattung, Verfahrens- und Verhaltensregelungen) werden ignoriert.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Als die Pandemie im März 2020 auch Deutschland erreicht hatte, wurde mit der beschlossenen Schulen- und Kindergartenschließung auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens im Betrieb eingeräumt. Mobiles Arbeiten wurde vom 18. März 2020 bis 1. Juli 2020 ermöglicht. Es gab kaum Probleme durch mobiles Arbeiten. Der Betriebsablauf wurde nicht beeinträchtigt. Zu Beginn der zweiten Welle im November, musste dann der Betriebsrat wegen steigender Inzidenzwerte auf eine Wiederaufnahme des mobilen Arbeitens drängen. Die überwiegende Anzahl der mobil Arbeitenden kommt sehr gut zurecht und würden eine Möglichkeit dieser Arbeitsweise im Rahmen von ein bis drei Tagen in der Woche auch nach der Pandemie sehr begrüßen. Seitens des Geschäftsführers unseres Betriebes besteht aber wenig bis kein Vertrauen in die Belegschaft, ihre Tätigkeit verantwortungsvoll auch ohne Präsenz im Unternehmen zu erfüllen. Das Beispiel zeigt, dass eine gesetzliche Regelung notwendig ist, um Willkür durch Vorgesetzte zumindest einzudämmen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Auch nach der Pandemie sollte Homeoffice zu ca. 25 Prozent aufgrund einer gesetzlichen, zumindest tariflichen Regelung möglich sein und in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

Das „normale“ Homeoffice bedarf der Gestaltung „Guter Arbeit“

Trotz der insgesamt pragmatisch-positiven Bewertung des „Feldexperiments Homeoffice“ überwog bei den Arbeitnehmervertretungen klar die Ansicht, dass das zukünftige „normale“ orts- und zeitflexible Arbeiten sorgfältiger gestaltet werden muss. Es geht darum, über provisorische Lösungen hinauszugelangen und angemessene Rahmenbedingungen für eine „Gute Arbeit“ im Homeoffice zu schaffen. Auch knapp ein Drittel der Arbeitgeber teilte aus Sicht der Interessenvertretungen im März 2021 diese Einschätzung.

Allerdings verfügten laut der BEST-Befragung im Juni 2020 lediglich 25,7 % der Betriebe und Dienststellen über eine mitbestimmte Regelung. Im März 2021 lag dieser Anteil immerhin bei 37,4 %. 58,7 % der Vereinbarungen wurden offenbar aktuell im Zusammenhang mit dem mobilen Arbeiten in der Pandemie abgeschlossen (in 2020 32,6 %, im ersten Quartal 2021 26,1 %).²⁸ Dies erfolgte im Frühjahr und Sommer 2020 allerdings oft noch, ohne dass damit eine Gestaltung im Einzelnen verbunden war. Bei Sichtung von Vereinbarungen im März 2021 war dagegen schon eine zumeist weitergehende Regelungstiefe zu erkennen. Interessenvertretungen aus größeren Betrieben und Dienststellen hatten häufiger bereits eine Kollektivvereinbarung abgeschlossen als kleinere Gremien.

Wie wichtig solche Vereinbarungen sind, zeigt die Forschung: Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichtete Ende 2020, dass im Jahr 2017 für rund 70 % der

²⁸ In den Betrieben und Dienststellen, die sich an beiden Umfragen beteiligten, berichteten im Juni 2020 32,4 % der Interessenvertretungen von einer geltenden Vereinbarung. Im März 2021 waren es 37,8 %. Laut der Erhebung im Frühsommer 2020 waren 16,7 % der Vereinbarungen offenbar aktuell im Zuge der Pandemie geschlossen worden. In der Befragung 2021 lag dieser Anteil bei 53,8 %. Offensichtlich waren in einem Teil der Betriebe und Dienststellen im Verlauf der Pandemie geltende Regelungen aktualisiert und neu vereinbart worden.

Homeoffice-Beschäftigten keine Vereinbarung für das Arbeiten zu Hause bestand. Sie stellte gleichzeitig fest, dass das unregelmäßige Arbeiten zu Hause mit einer schlechteren Work-Life-Balance und Erholung sowie einer geringeren Zufriedenheit der Beschäftigten einherging.²⁹

43,1 % der Interessenvertretungen bekundeten im Juni 2020 die allgemeine Absicht, eine Kollektivvereinbarung abzuschließen. Im März 2021 waren es 36,2 %. Dies betraf vor allem kleinere Gremien. Weitergehend hatten 38,0 % im Juni 2020 und 46,6 % im März 2021 bereits konkrete Regelungsvorstellungen bzw. Vereinbarungsentwürfe ausgearbeitet. Das war überwiegend in größeren Interessenvertretungen der Fall. Die Befragung im März 2021 zeigte, dass die Umsetzung von orts- und zeitflexiblem Arbeiten verstärkt mitbestimmt wird.³⁰

In beiden Erhebungen zeichneten sich weitgehend übereinstimmende Gestaltungsschwerpunkte ab. So bezeichneten die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen als wichtige Regelungsbereiche vor allem den Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Kommunikation mit Kollegen 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 außerdem ein konkreter Qualifizierungsbedarf zur Umsetzung von Homeoffice, vor allem im Hinblick auf Selbstorganisation, digitale Kommunikation und „Führung aus der Distanz“. Nicht zuletzt benannten die Interessenvertretungen transparente Regelungen für einen gerechten Zugang zum Homeoffice als wichtigen Tagesordnungspunkt.

Die Vereinbarungsbereitschaft auf der Arbeitgeberseite wurde von den Interessenvertretungen deutlich geringer eingeschätzt: 50,9 % der Leitungen hatten im Juni 2020 nach Einschätzung der Gremien offenbar keine Absicht, eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen, lediglich 22,4 % hatten konkrete Vorstellungen oder einen Entwurf vorgelegt. Im März 2021 lagen diese Anteile bei 42,2 % bzw. immerhin bei 31,9 %.³¹ Offenbar muss sich auf der Arbeitgeberseite noch mehr Bewusstsein dafür entwickeln, dass es vorteilhaft ist, für diese neue Arbeitsform gemeinsam mit den Interessenvertretungen sinnvolle Regelungen zu treffen.

Statements

„Wir haben eine Betriebsvereinbarung zum Homeoffice gekoppelt an die Corona-Arbeitsschutzverordnung eingeführt. Diese Betriebsvereinbarung wurde mit einer Befristung bis zum 15. März 2021 abgeschlossen, allerdings mit dem Zusatz, dass die Gültigkeit sich automatisch analog den Bestimmungen der zugrunde liegenden Corona-Arbeitsschutzbedingungen verlängert, ohne dass es einer neuerlichen Vereinbarung bedarf. Geplant ist im Nachgang an diese vorhandene Betriebsvereinbarung eine

²⁹ Vgl. Wöhrmann 2020, S. 9 und S. 79 – 81

³⁰ Auch die Angaben der Interessenvertretungen, die an beiden Umfragen teilnahmen, unterstreichen dies: Im Juni hatten 44,1 % der Gremien konkrete Regelungsvorstellungen oder bereits einen Vereinbarungsentwurf ausgearbeitet. Im März 2021 waren es 67,5 %.

³¹ In den Betrieben und Dienststellen, die sich an beiden Erhebungen beteiligten, gaben im Juni 2020 20,6 % der Arbeitnehmervertretungen an, dass seitens des Arbeitgebers bzw. Dienstherren konkrete Regelungsabsichten bestünden bzw. ein Vereinbarungsentwurf vorliege. Im März 2021 nannten dies 40,5 % der Interessenvertretungen.

neue unbefristete Vereinbarung zum mobilen Arbeiten abzuschließen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Die Betriebsvereinbarung wurde Ende 2020 ausgearbeitet, durch das Personalmanagement und den Betriebsrat. Nun liegt das Dokument seit Januar 2021 bei der Geschäftsführung zur Unterschrift. Leider hat es sich in der Zeit auch das Personalmanagement geändert. Daher kommt es zu Verzögerungen, was sehr ärgerlich ist.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Eine Regelungsabrede wurde vorgeschlagen, jedoch nicht abgeschlossen. Es gibt für jede Abteilung Regelungen, die wir als Betriebsrat akzeptiert haben, damit die Beschäftigten ins Homeoffice gehen können. Eine Betriebsvereinbarung steht noch aus. Spätestens wenn der normale Betrieb wieder aufgenommen wird, werden wir eine Betriebsvereinbarung abschließen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Der Entwurf für eine Betriebsvereinbarung liegt von der Seite des Betriebsrats vor. Dabei haben wir die Arbeitszeiten der derzeit gültigen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit berücksichtigt. Probleme gibt es, weil der Arbeitgeber beabsichtigt, durch die Einführung einer Betriebsvereinbarung zum Homeoffice/mobilen Arbeiten eine Verschlechterung gegenüber den Regeln der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vorzunehmen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

„Ein gemeinsamer Austausch zu einer Vereinbarung hat stattgefunden. Der Arbeitgeber hat teilweise schon mal gute Ansätze, macht es sich aber zum Teil auch einfach. Interessenvertretung muss aufpassen.“ (Anmerkung aus der Umfrage 2021)

Leitbild „Gute Arbeit im Homeoffice“

Für ein gutes Arbeiten im Homeoffice muss das Mischungsverhältnis stimmen. Nur so können die Vorteile von Präsenz und Teamarbeit und die Flexibilität von Homeoffice zusammenkommen. Es spricht vieles dafür, dass es einen gut handhabbaren Umfang darstellt, bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit zu Hause mobil zu arbeiten.

Das Leitbild „Gute Arbeit“ zielt 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.

„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. Merkmale „guter Arbeit“ sind im Grundsatz

- 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.³²

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. Neben den physischen müssen die psychischen Belastungen berücksichtigt werden. Ebenfalls ergibt sich aus der zunehmenden Bedeutung von digitalen Anwendungen Handlungsbedarf beim Datenschutz.³³ Leitfragen für eine gute orts- und zeitflexible Arbeit sind:

- Welche Ziele werden 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 das mobile Arbeiten bzw. die Tätigkeit im Homeoffice möglich sein?
- Welche Kriterien müssen erfüllt sein, um mobil bzw. im Homeoffice arbeiten zu können? Besteht die selbst- bzw. mitbestimmte Möglichkeit der Rückkehr?
- Was wird für ein adäquates Arbeiten im Homeoffice benötigt? 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, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, Qualifizierung und Mitarbeiterführung?

Eckpunkte für das menschengerechte Arbeiten im Homeoffice

Vor diesem Hintergrund treten die Arbeitskammer und BEST für die folgenden Eckpunkte ein:

- **Arbeitsschutz:** Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Wesentliche Grundlage hierfür ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der von ihnen ausgehenden Belastungen. Dies umfasst auch in angemessener Weise das mobile Arbeiten bzw. die Arbeit im Homeoffice. Allerdings fehlt bislang eine derartige Gefährdungsbeurteilung in den meisten Betrieben und Dienststellen. Auch beim orts- und zeitflexiblen Arbeiten bleibt der Arbeitgeber allerdings in der Verantwortung, den Schutz seiner Beschäftigten zu gewährleisten und die Arbeit gesund zu gestalten. Bei der gestiegenen Eigenverantwortung im Homeoffice ist es nicht zuletzt wichtig, die Beschäftigten gezielt zu beraten und zu unterstützen.
- **Arbeitszeit:** Der Europäische Gerichtshof unterstreicht das Grundrecht eines jeden Beschäftigten auf die Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche

³² Vgl. INQA 2006

³³ Vgl. Weißbuch 2017, S. 10f.

Ruhezeiten. Das Gericht betont die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System einzurichten, mit welchem die geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies gilt auch für das mobile Arbeiten bzw. die Arbeitszeit im Homeoffice.³⁴ Es ist nicht angezeigt, die Schutzregeln des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen. Die Arbeitskammer spricht sich gegen eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit aus. Dies ist aus Gründen der Gesundheitsfürsorge abzulehnen. Geboten ist zudem die klare Regelung von Erreichbarkeit. Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten erfordern eine angemessene Zeit der täglichen Nicht-Erreichbarkeit, insbesondere abends, nachts und am Wochenende.

- **Fähigkeit zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten:** Regelungen müssen eine gute Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf fördern. Sie müssen Belastungen reduzieren. Dies umfasst neben der Gestaltung des Arbeitsschutzes und der Arbeitszeit auch die Vermittlung der Kompetenz für das mobile Arbeiten bei den Beschäftigten (Selbstorganisation, digitale Kommunikation) und ihren Führungskräften („Führen aus der Ferne“: Mitarbeiter- und Ergebnisorientierung). Ebenfalls gesorgt werden muss für eine angemessene soziale Integration in den Betrieb bzw. in die Dienststelle. Die Erfahrungen in der Corona-Krise zeigen, dass gerade Frauen, die sich überwiegend um die Sorgearbeit im privaten Bereich kümmern, auch im Homeoffice überdurchschnittlichen Belastungen ausgesetzt sind. Ohne qualitative Regelungen besteht die Gefahr der Zementierung oder sogar Verschärfung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Und nicht zuletzt ist der Datenschutz auch beim mobilen Arbeiten bzw. im Homeoffice zu gewährleisten. Die Pandemie hat einen technischen Digitalisierungsschub vorangetrieben. Demgegenüber hinkt die soziale und organisatorische Gestaltung hinterher.
- **Recht auf mobiles Arbeiten:** In der aktuellen Fassung des Entwurfs für das geplante „Mobile Arbeit-Gesetz“ wurde vom BMAS der Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten gestrichen. Er wurde „ersetzt“ durch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach einer orts- und zeitflexiblen Arbeit zu erörtern und eine etwaige Ablehnung zu begründen. Die Arbeitskammer fordert in Übereinstimmung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Mitgliedsgewerkschaften ein gesetzlich verankertes Recht auf mobiles Arbeiten. Sie begrüßt die im Gesetzesentwurf vorhandenen Klarstellungen zum Unfallversicherungsschutz, zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit und ebenso, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können und sollen. Kritisch zu sehen ist das Fehlen von Instrumenten zur Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen.
- **Mitbestimmung:** Das orts- und zeitflexible Arbeiten erfordert die kompetente Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen. Für diese anspruchsvolle Aufgabe brauchen die Interessenvertretungen mehr Unterstützung. Das Instrumentarium der Betriebsverfassung muss modernisiert und gestärkt werden. Dazu gehört nicht zuletzt, dass neue Arbeitsformen wie das mobile Arbeiten als solche mitbestimmungspflichtig werden.

³⁴ Vgl. EuGH 2019

3. Interviewaussagen

3.1 Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau“

- *Man konnte sehr vielen Menschen ermöglichen, im Homeoffice zu arbeiten, was die Menschen natürlich auch gerne angenommen haben. Sei es wegen der Pandemie an sich oder auch, weil sie Kinderbetreuung hatten oder dergleichen. Mittlerweile gibt es hier zwei, drei Lager. Die einen möchten immer noch nach wie vor am liebsten nur im Homeoffice arbeiten. Die anderen nehmen bei Bedarf das Angebot immer noch gerne weiter an, wegen Kinderbetreuung oder Organisation. Und das dritte Lager will am liebsten an den Arbeitsplatz zurück, weil sie einfach zu viele Dinge vor Ort machen müssen.*
- *In den ersten Wochen der Pandemie war die Panik groß. Jeder ist erst mal zu Hause geblieben, so richtig lockdownmäßig. Dann hat sich nach und nach herauskristallisiert: Wofür muss ich noch ins Büro? Was kann ich wirklich von daheim aus machen? Nach und nach kamen die Themen: Wie gestalte ich das? Wie mache ich das denn zu Hause? Wie ist der Arbeitsplatz eingerichtet? Wie bin ich abgesichert? Alles die Dinge, über die man sich vielleicht, als das losging, noch keine Gedanken gemacht hat, weil man einfach nur froh war, dass man zu Hause sein konnte. Jetzt spielt das eine Rolle. Deswegen haben wir eine Betriebsvereinbarung geschrieben.*
- *Laptopmäßig haben wir schon viel aufgeholt. Aber beim Arbeitsplatz an sich, wie der auszusehen hat, was den Bürostuhl betrifft und so weiter, da ist nichts passiert. Das ist bei uns nur bei der Telearbeit geregelt und nicht beim mobilen Arbeiten.*
- *Bei etlichen Vorgesetzten gibt es die Haltung: Ja, was macht denn der Mitarbeiter überhaupt im Homeoffice? Kann der denn überhaupt die Arbeitsleistung bringen, die er hier vor Ort bringt? Die denken oft, dass der Beschäftigte durch zum Beispiel Kinderbetreuung nicht richtig arbeiten kann. Obwohl sich in Wirklichkeit vielleicht nur die Arbeitszeit verschiebt. Aber da haben viele Vorgesetzte Scheuklappen auf. Sie sehen nur, entweder Kinderbetreuung oder Arbeiten. Sie können sich da keine Kombination vorstellen.*
- *Die Vorgesetzten möchten, dass man rolliert, dass immer jemand da ist, auf den man zugreifen kann vor Ort. Wir haben jetzt seit Januar eine Betriebsvereinbarung, die vorsieht, dass 20 Prozent der Tätigkeit hier im Werk sein muss. Das wird insgesamt recht gut angenommen. Denn auch die meisten Leute, die grundsätzlich vom Homeoffice angetan sind, brauchen mal wieder den zwischenmenschlichen Kontakt.*
- *Es gibt aus Bereichen die Rückmeldung, dass das, was gefordert ist, die Arbeitsleistung, über der Arbeitszeit liegt und dass sie eigentlich mit ihrer Arbeitszeit nicht klarkommen. In anderen Bereichen ist es lockerer. Die sind nicht so getaktet.*
- *Im Homeoffice ist die Mehrarbeit weggebrochen. Man meldet sich ja arbeitszeitmäßig nicht an und ab. Dadurch hast du als Betriebsrat keine Möglichkeit nachzuvollziehen, was jemand macht. Das nehmen wir aber in Kauf, weil das eine Win-Win-Situation für die Firma und für den Arbeitnehmer ist, weil der durch Homeoffice auch Möglichkeiten hat, private Dinge und Arbeiten unter einen Hut zu bekommen.*
- *Das Problem ist, dass du nicht merkst, wenn jemand in eine Überlastung gerät. Das kriegst du nicht mit, weil das dann teilweise die sind, die über Wochen nicht da sind. Du siehst die Menschen nicht. Wenn ich durch den Betrieb gehe, sehe ich, wie es den Leuten geht. Das hast du im Homeoffice nicht. Auch der Vorgesetzte sieht den Menschen oft über lange Strecken nicht mehr. Der*

sieht die Leistung. Aber was sich da abspielt, um die Leistung zu erbringen, das sieht er nicht. Denn es kann auch sein, dass sich ein Mitarbeiter zu Hause einem ganz anderen Druck aussetzt, weil er zwischendurch Geschirr spült oder die Waschmaschine befüllt und dann nochmal schnell arbeitet. Das hat er hier nicht. Hier geht er vielleicht eine Zigarette rauchen oder geht einen Kaffee trinken. Das ist schon gefährlich.

- Die Leistungsverdichtung ist ein wichtiges Thema. Man muss die Finger draufhaben, dass man wirklich von den Menschen nur das abverlangt, was sie dann in ihren acht Stunden machen können. Wir müssen schauen: Wie kriegt man sowas kontrolliert? Wo kann der Mitarbeiter, wenn er ein Problem hat, die Alarmglocken läuten und sagen: Das funktioniert so nicht? Dass man dann eingreifen kann, das wäre wichtig.
- Wir werden jetzt eher noch mal den Weg gehen, dass es weniger Homeoffice wird und dass man schaut, die Leute hier wieder an Bord zu haben. Nach der Pandemie werden wohl 15 Prozent bis ein Viertel Homeoffice weiter nutzen wollen. Das betrifft aber nur einige wenige Bereiche, wo es überhaupt möglich ist. Also wenn hier alles wieder auf Volldampf läuft, werden höchstens 25 Prozent, für die das in Frage kommt, Homeoffice machen.

(aufgezeichnet von Tobias Szygula, 12.5.2021)

3.2 Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung“

- Die Meinung zu Homeoffice hat sich verändert. Die Leute schätzen vor allem, dass sie in Teilen ins Homeoffice gehen - unsere Vereinbarung sieht da zwei Tage vor -, weil sie dann die Anfahrt sparen.
- Was bei uns parallel läuft und das Homeoffice auch fördert, das ist der Umstieg auf digitale Dokumentenverarbeitung. Im Homeoffice ist es von Vorteil, wenn die Dokumente digital vorliegen. Da sind zu Beginn einige Bedenken, was den Datenschutz anbelangt. aufgekommen. Die sind mittlerweile aber durch eine Datenschutzverordnung geklärt worden.
- Weniger gute Erfahrungen bestehen zum Teil bei Kollegen, die ständig im Homeoffice sind. Die sagen: „Mir fällt die Decke auf den Kopf. Ich möchte hier nochmal raus.“ Da die meisten Leute zwischen Büro und Homeoffice gewechselt haben, war das aber nicht so dramatisch.
- Die Technik war bei dem pandemiebedingten Homeoffice, das nicht in der eigentlichen Planung war, anfangs insgesamt eher schlecht. Es konnte auch nicht drauf geachtet werden, ob die Leute einen der Arbeitsstättenverordnung konformen Arbeitsplatz zu Hause haben. Das kann dann auf den Körper und auf die Gesundheit durchschlagen. Aber es gibt bei uns noch keine Erkenntnisse, dass das zu vermehrten Ausfallzeiten führen würde. Im Gegenteil: Das Homeoffice führt eher dazu, dass die Ausfallzeiten zurückgehen. Denn die Leute arbeiten bei geringen Leiden weiter, weil sie eh schon zu Hause sind.
- Die Regelungen haben wir konkretisiert. Wir hatten vor Corona maximal zwei Arbeitstage Telearbeit pro Woche. Das wurde relativ restriktiv gehandhabt. Wir mussten in einigen Bereichen kämpfen, dass dort Telearbeit genehmigt wurde. Wir haben in unsere Vereinbarung ein paar Restriktionen einbauen können, die es den Vorgesetzten erschweren, mit einfachen Begründungen Telearbeit abzulehnen. Allerdings sind unsere Mitbestimmungsrechte in Einzelfällen eher gering. Wir können zwar eine grundsätzliche Regelung treffen, aber wenn jemandem Telearbeit ablehnt wird, muss er weitgehend selbst kämpfen. Da ist es uns nicht gelungen, konkrete Begründungen zu fixieren. Aber immerhin müssen sich die Vorgesetzten schriftlich rechtfertigen, wenn aus ihrer Sicht

Telearbeit nicht funktioniert. Was wir auch ausgeräumt haben, ist, dass der Vorgesetzte sagen kann: „Du, an dem Tag mache ich ein Meeting. Das geht anders nicht. Du musst herkommen ins Büro“. Da haben wir erreicht, dass wir das auf die Fälle beschränken, in denen nicht auch eine Hybridveranstaltung möglich ist.

- *Wir haben jetzt auch mobile Arbeit in der Vereinbarung stehen. Da haben wir schon reingeschrieben, dass Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen sind und dass natürlich, auch wenn die Arbeitsstättenverordnung nicht greift, der Arbeitsschutz dann auch gilt.*
- *Die Kommunikation der Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice war aus meiner Sicht unproblematisch. Es gab kleinere Probleme mit der technischen Ausstattung, also dass die Leute zum Beispiel kein Headset besaßen und dann vom Computer aus nicht so gut kommunizieren konnten. Das wurde aber in den meisten Fällen behoben.*
- *Führung ist ein Thema. Da hängt es auch vom Vertrauen der Leute ab. Die Leute, die hier im Büro schwierig zu führen sind, die sind noch komplizierter im Homeoffice zu führen. Dort, wo es im Büro gut funktioniert, braucht man aber keine Bedenken haben, dass das Führen im Homeoffice ein Problem sein könnte.*
- *Eine Entgrenzung der Arbeitszeiten und Probleme mit der Erreichbarkeit gibt es in den meisten Fällen nicht. Die Regelungen zur Arbeitszeit gelten auch im Homeoffice. Die besonders engagierten Leute müssen natürlich auf sich aufpassen, dass sie nicht zu viel arbeiten. Aber das Gros der Leute, die auch im Büro sagen, ich fahre jetzt nach Hause, die schalten dann auch im Homeoffice ab.*
- *Wir haben Gleitzeit und Kernzeiten. Wir haben gesagt: Die Erreichbarkeitszeiten sind grundsätzlich die Kernzeiten. Darüber hinaus gleitet ihr und wenn ihr dann in der Rahmenarbeitszeit noch eingeloggt seid, dann sind das auch Kommunikationszeiten. Das ist nicht großartig hinterfragt worden. Das lief. Die Leute konnten sich das selbst einteilen. Sie durften nur letztlich nicht nach 18 Uhr noch eingeloggt sein, weil das das Ende der Arbeitszeit ist.*
- *Homeoffice ist ein Zukunftsthema, ganz klar. Die Begehrlichkeiten sind stark gestiegen. Die Zustimmungswerte von Seiten der Vorgesetzten sind ebenfalls deutlich erhöht. Mit der Absicht, dass wir komplett auf Laptops umsteigen, und mit der Steigerung der Digitalisierung hin zum papierlosen Büro werden die technischen Voraussetzungen für mehr Homeoffice geschaffen.*
- *Wir erwarten, dass in normalen Zeiten in den nächsten Jahren ungefähr ein Viertel derjenigen, für die es in Frage kommt, regelmäßig Homeoffice machen werden, und zwar Homeoffice in gemischter Form, nicht reines Homeoffice.*

(aufgezeichnet von Jessica Reckler, 28.4.2021)

3.3 Betriebliche Interessenvertretung aus dem Bereich „Herstellung von elektronischen Erzeugnissen“

- *Jetzt in der dritten Phase arbeiten wesentlich mehr Beschäftigte im Homeoffice. Das ist auch der aktuellen Gesetzgebung geschuldet. Der Arbeitgeber hat es fast jedem ermöglicht, ins Homeoffice zu gehen. Zu Beginn wurde es so gehandhabt, dass pro Gruppe üblicherweise einer im Büro sein sollte. Das war dann vielleicht noch ein Viertel der Belegschaft. Jetzt ist es eigentlich so: Wer ins Büro kommt, muss begründen, weshalb. Zurzeit sind von der Verwaltung höchstens zehn Prozent vor Ort im Büro. Ich kann mich nicht erinnern, wann ich, bei einer Videokonferenz mal bei einem im Hintergrund das Büro gesehen habe.*

- *Viele Beschäftigte haben ohnehin in der Pandemie ihre Festplatzrechner abgebaut und zuhause aufgebaut. Einige haben auch ihren Bildschirm am Arbeitsplatz abgebaut und mit nach Hause genommen. Da wird es natürlich schwierig, tageweise hin und her zu switchen, weil dann im Büro kein Rechner mehr steht, an den man sich mal eben setzen kann, wenn man einen Tag im Büro plant.*
- *Der Arbeitgeber tut, was er kann. Er hat mittlerweile über 150 Laptops beschafft. Diese wurden dann in der zweiten Phase immer rollierend in den Abteilungen innerhalb der jeweiligen Gruppe weitergegeben. So hatte jeder mal die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Später hat das dann nicht mehr ausgereicht. Man hat alles zur Verfügung gestellt, was irgendwie geht und was es auch auf dem Markt noch gab.*
- *Wir haben immer noch das Problem, dass man zu Hause nicht unbedingt einen Drucker hat und dass das Thema telefonische Erreichbarkeit nicht eindeutig geregelt ist. Auch die Büroausstattung ist noch dürrtig. Aktuell sind sie zwar dabei, einen Bürostuhl zu testen. Dies sind dann auch Themen, die geregelt werden müssen. Habe ich einen Anspruch darauf? Kann ich den Stuhl vielleicht privat zu Firmenkonditionen kaufen, damit der Betrieb nicht mit der Abwicklung belastet wird?*
- *Die Vorbehalte einiger Vorgesetzter bezüglich Homeoffice gibt es so nicht mehr. Die Einstellung hat sich schon wesentlich geändert. Man hat festgestellt: Es funktioniert ja sehr wohl.*
- *Es gibt einige wenige, die aus dem Homeoffice am liebsten gar nicht mehr raus wollen. Insbesondere diejenigen mit langen Anfahrtswegen, auch Kollegen, die zu Hause pflegebedürftige Personen haben. Auf der anderen Seite gibt es diejenigen Kollegen, die es zuhause nicht mehr aushalten und sich eine komplette Rückkehr ins Büro wünschen. Aus der Belegschaft hört man immer mehr, dass den Mitarbeitern der zwischenmenschliche Kontakt fehlt.*
- *Die größten Defizite liegen in der Kommunikation von Führungskräften zu Mitarbeitern. Da fehlen uns noch die geeigneten Hilfsmittel und Organisationsstrukturen. Dazu gehören die Abstimmung in den Teams, regelmäßige Runden, Chatlösungen. Im Büro kannst du grad mal über den Schreibtisch drüber schauen. Im Homeoffice musst du schauen: Ist der, den du ansprechen willst, nicht gerade in einer Videokonferenz? Kann ich anrufen? Mache ich es über Chat oder wie auch immer? Das ist auch für uns in der Betriebsratsarbeit schwierig. Man erreicht kaum jemanden, wenn man beispielsweise Informationen streuen will.*
- *Der Weg geht wieder in Richtung mehr Büropräsenz. Nach der Pandemie wird es Homeoffice in Mischform geben, vielleicht ein bis zwei Tage, bei Bedarf. Diese Möglichkeit wird hier eigentlich nicht mehr grundsätzlich diskutiert. Außerdem geht es viel in Richtung papierloses Büro. Wo kann ich es vermeiden, irgendetwas auszudrucken? Wo kann ich Prozesse ändern? Der Tenor war immer, dass das gar nicht funktioniert, und auf einmal geht es doch.*
- *Unser Arbeitgeber möchte gerne nichts in einer Betriebsvereinbarung regeln. Und wir tun uns auch schwer damit. Wir würden gerne mitgestalten, aber nicht wirklich eine Betriebsvereinbarung machen. Unser Arbeitgeber ist im Moment an der Stelle so flexibel, dass wir Angst haben, dass wir uns mit einer Vereinbarung einschränken.*
- *Es ist die Idee entstanden, so etwas wie einen „Homeoffice-Führerschein“ zu entwickeln. Ähnlich wie für einen Azubi, der neu ins Unternehmen kommt. Dieser bekommt eine Mappe mit Schulungsunterlagen: Wen erreiche ich wo? Wo gibt es was? Wir stellen beispielsweise oft fest, dass auch Kollegen, die seit einem Jahr an Webex-Sitzungen teilnehmen, gar nicht wissen, wo die Dokumentation dazu in unserem Intranet liegt.*

(aufgezeichnet von Tobias Szygula, 7.5.2021)

3.4 Gewerkschaftssekretär, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland

- *In der IT-Branche haben wir einen Homeoffice-Anteil von über 90 Prozent. Allerdings haben dort auch vor der Pandemie schon über 50 Prozent mobil gearbeitet. Mittlerweile sind jedoch auch Bereiche wie Buchhaltung, Accounting, Controlling und so weiter zu fast 90 Prozent im Homeoffice. Das ist grundsätzlich positiv, dass viele jetzt Homeoffice machen können, die es vorher nicht konnten. Das hat für viele Menschen einen entlastenden Faktor gehabt, weil sie nicht mehr einpendeln mussten.*
- *Unsere Umfragen zeigen, dass die meisten Beschäftigten maximal noch zwei Tage im Büro arbeiten wollen. Das wird sich manifestieren und wir brauchen Regularien, wie denn diese Arbeitsplätze ausgestaltet werden.*
- *Die Arbeitgeber investieren in technische Ausstattung. Es gibt eine große Bereitschaft, den Beschäftigten entsprechende Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Aber nicht doppelt. Deswegen denkt man jetzt viel stärker über Desk Sharing und Clean Desk-Methoden nach, um damit Büroflächen zu sparen.*
- *Ich habe die Befürchtung, dass man Beschäftigten jetzt sozusagen die Schnur mit der Wurst hält, eine relativ gute Ausstattung im Homeoffice zu haben, sich dann aber in drei Jahren das Management verändert, und die sagen: Ich brauche die Leute jetzt wieder im Betrieb. Es gibt dann aber zu wenig betriebliche Arbeitsplätze vor Ort. Viele Leute bekommen dann nur noch ein Büroangebot an Standorten, zu denen sie sehr lange fahren müssen.*
- *Homeoffice und gleichzeitiges Homeschooling haben viele Menschen merken lassen, dass mobiles Arbeiten nur ganz bedingt eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. Gleiches gilt auch mit der Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen. Diese Care-Arbeit geht von meiner Arbeitszeit ab und die muss ich irgendwann erbringen. Dann erbringe ich sie, wenn die Hilfsbedürftigen schlafen, und das bedeutet eine heftige Verschiebung von Arbeitszeiten, die ganz oft einhergeht mit dem Nichtbeachten gesetzlicher Ruhezeiten. Zwar fallen Fahrten zu Sitzungen weg, weil jetzt alles online ist. Dafür arbeitet man in der gewonnenen Zeit das ab, was man sonst noch zu tun hat. Und da verdichtet sich dann alles. Negativ ist auch der Bewegungsmangel. Also vorher bin ich wenigstens vom Auto auf den Parkplatz und ins Büro gelaufen und habe mich da zum Kopierer, zum Drucker oder sonst was bewegt. Das fällt momentan auch weg. Außerdem ist nach wie vor ein großes Thema die Führungskultur. Immer noch kommen viele Führungskräfte mit dem Führen auf Distanz nicht gut klar.*
- *Die Kommunikation hat sich verändert. Zuerst einmal die Art und Weise. Es gibt Betriebe, die bauen die Telefonanlagen mittlerweile ab und haben ihr komplettes Telefonie-Modul auf den Rechner gezogen, was technisch, zum Beispiel via Teams, gar kein Problem ist. Aber auch inhaltlich hat sich die Kommunikation verändert. Wir arbeiten viel stärker mit visuellen Themen, also Vorlagen und Präsentationen. Was im Großen und Ganzen gut funktioniert und sich eingespielt hat, ist die Meldedisziplin in den Besprechungen. Also es gibt immer weniger Leute, die dazwischenblöken. Und es wird natürlich viel mehr geschattet und geschrieben. Ein negativer Aspekt ist aber, dass viel leichter Leute ausgeschlossen werden. Da es sich nicht mehr so einfach ergibt, dass ein Kollege, der beispielsweise nicht auf das Mittagessen in der Kantine angesprochen wurde, doch noch mitgeht. Das bekommt er online einfach gar nicht mit.*
- *Interessant ist auch das Thema Suchterkrankungen im Homeoffice. Ich habe noch keine Untersuchung dazu gefunden, aber ich würde sagen, dass insbesondere der Alkohol- und Medikamen-*

tenmissbrauch im Homeoffice zugenommen hat. Natürlich vermutlich auch verstärkt durch die pandemische Situation, durch die Ungewissheit und den Druck, der damit verbunden ist.

- *Es wird in weiten Teilen die Arbeit der Zukunft sein, verstärkt mobil zu arbeiten und im Homeoffice zu arbeiten. Das bietet auch eine Chance für neue Möglichkeiten im ländlichen Raum. Mit Coworking Spaces zum Beispiel, um die Trennung von Wohnen und Arbeiten hinzubekommen. Denn für Menschen, die in einer Zwei-Zimmer-Wohnung leben, ist das natürlich eine Belastung, wenn die Arbeit ständig präsent ist. Da müssen dann intelligente Lösungen gefunden werden, dass diejenigen sich auch ein Coworking Space leisten können.*
- *Die Mitbestimmung muss sich verändern, was das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz angeht. Da brauchen wir dringend stärkere Einflussmöglichkeiten. Wie können Betriebsräte aus der Entfernung Schutzvorschriften durchsetzen? Ebenso muss das Thema Datenschutz viel stärker in den Fokus rücken. Das ist sträflich vernachlässigt worden. In Teams zum Beispiel sieht man ganz oft den häuslichen Hintergrund. Das darf nicht sein. Genau so wenig, wie die Pflicht, in Onlinekonferenzen die Kamera an zu haben. Und wir müssen Betriebsräte viel stärker weiterbilden, wie sie Beschäftigte überhaupt remote erreichen. Wo und wie erreiche ich die Kolleginnen und Kollegen im Netz? Es gibt beim mobilen Arbeiten viele Chancen. Die müssen wir nutzen. Nichtsdestotrotz müssen wir Regularien schaffen, die eine gute Arbeit auch im Homeoffice oder mobil möglich machen.*

(aufgezeichnet von Jessica Reckler, 26.4.2021)

3.5 Experte für Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation, Arbeitskammer des Saarlandes

- *Wenn jetzt nach Abflauen der Pandemie die Pflicht zum Homeoffice außer Kraft tritt, hoffe ich doch, dass es sich in den Betrieben so weit eingependelt hat, dass die Führungskräfte erkannt haben, dass Homeoffice praktikabler ist als am Anfang gedacht. Ich denke schon, dass das Homeoffice in der Pandemie bei vielen Führungskräfte den Blick auf das Thema verändert hat. Die haben vorher oft nur Präsenz im Betrieb angestrebt. Man wollte die Beschäftigten vor Ort sehen. Jetzt sehen sie das Homeoffice gelassener.*
- *Man kann nicht einfach erwarten, dass die Leute ins Homeoffice geschickt werden, und dann will die Führungskraft aber dieselbe Leistung haben, die die Leute vorher erbracht haben. Das geht nicht. Man muss da viele Aspekte berücksichtigen. Man hat dann mal da eine Störung oder da eine Unterbrechung. Nicht jeder hat ein Büro zu Hause oder einen Raum, in dem man ungestört arbeiten kann. Oft wissen die Beschäftigten auch nicht, wie sie die Arbeit einteilen können und wann Pausen notwendig sind. Wir haben im Homeoffice eine Entgrenzung zwischen den Arbeitszeiten und dadurch können Belastungen zustande kommen. Deswegen wäre es gut, wenn man den Mitarbeitern Schulungen und Unterweisungen anbietet, wäre es gut, dass man ihnen ein Grundgerüst für das Arbeiten zu Hause gibt. Aber leider fehlen solche Unterweisungen in den meisten Betrieben nahezu komplett.*
- *Die Kommunikation im Homeoffice ist von der technischen Seite eher unproblematisch. Jeder hat seinen Videokonferenzanschluss und seinen Telefonanschluss und ist erreichbar. Das funktioniert. Das Problem ist nur: Wie nutze ich das richtig? Da fehlt es an Schulungen und Unterweisung.*
- *Auch die Arbeitszeiten und Ruhezeiten sind eher problematisch. Die Zeiterfassung von zu Hause aus, die kann man nicht richtig kontrollieren. Ich kann mir meine acht Stunden jeden Tag eintragen. Das kann man nicht überwachen. Und wenn ich dann regelmäßig länger arbeite, sind Belastungen vorprogrammiert.*

- *Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nimmt die Belastung im Homeoffice eher zu als ab. Man sitzt oft länger ohne viel Abwechslung am Computer. Die Ergonomie stimmt nicht, also der Stuhl stimmt nicht, der Tisch stimmt nicht, Bildschirm, Maus und Tastatur fehlen. Man hat nur den Laptop. Da kommt alles zusammen. Und am Ende hast du eine hohe körperliche Belastung. Dazu kommen immer wieder Störfaktoren. Du hast keine gute Work-Life-Balance. Du kannst mit der Arbeit nicht mehr abschließen. Du hast sie zu Hause und wirst immer wieder mit ihr konfrontiert. Viele Leute beklagen sich über zunehmenden Stress. Weil auch die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Während der Pandemie gibt es kaum Möglichkeiten zur Erholung. Also ich kann jetzt nicht nach getaner Arbeit ausgehen und irgendwas unternehmen, Es ist ja alles zu.*
- *Homeoffice-Kompetenz muss man aufbauen. Anfang letzten Jahres hat keiner damit gerechnet, dass er ins Homeoffice gehen muss. Wir wurden wir abrupt nach Hause geschickt. Normalerweise besucht man vielleicht ein paar Seminare zum Thema Homeoffice, damit man die Kompetenz aufbaut. Aber in der Pandemie war man weitgehend auf sich allein gestellt.*
- *Für die Zukunft braucht man Spielregeln, eine Betriebsvereinbarung. Da kann man dann die ganzen Dinge festlegen, also Tastatur, Maus, Bildschirm und so weiter, die Sachen, die man zum Arbeiten braucht. Das kann man schriftlich festhalten. Denn mit rein mündlichen Absprachen ist man nie gut gefahren. Da muss auch klar geregelt werden: Wenn jemand ins Homeoffice geht, muss er unterwiesen werden. Man muss eine Regelung finden, dass man einen Überblick über den häuslichen Arbeitsplatz des Mitarbeiters bekommt. Man kann ja nicht wie im Betrieb einfach nach Hause zu dem Beschäftigten gehen und dort die Arbeitsbedingungen überprüfen und die Gefährdungsbeurteilung durchführen. Man muss eine Regelung finden, dass der Beschäftigte zum Beispiel ein Foto oder ein Video macht oder den Arbeitsplatz beschreibt, damit sich die Sicherheitsfachkraft ein Bild machen kann: Okay, wo sitzt er? Was hat er zur Verfügung? Wo kann eine Belastung und damit eine Gefährdung auftreten? Und Führung aus der Ferne ist auch ein Thema. Man muss auch akzeptieren können, dass jemand mal nicht erreichbar ist oder jemand ohne Kamera telefonieren will.*
- *Die Leute wollen auch wieder raus aus dem Homeoffice. Sie wollen wieder rein ins Büro und die Arbeitskollegen treffen. In Zukunft wird es unter normalen Bedingungen ein hybrides Modell geben, dass die Leute flexibler zwischen Homeoffice und dem Büro wechseln können. Dass man sich darauf einigt: Ich kann zwei Tage von zu Hause arbeiten und drei Tage kann ich im Büro sein. Ich denke, dass wird möglich sein, weil die Führungskräfte und die Unternehmer dem Homeoffice nicht mehr so negativ gegenüberstehen. Aber es ist wichtig, dass die Arbeit zu Hause möglichst ergonomisch gestaltet wird, dass die Leute gut arbeiten können und die Gesundheit nicht darunter leidet.*

(aufgezeichnet von Jessica Reckler, 6.5.2021)

3.6 Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitskammer des Saarlandes

- *Wenn ich im eigenen Auto oder mit dem Fahrrad oder zu Fuß anreisen kann und dann in einem Einzelbüro sitze, habe ich genügend Schutz. Warum soll ich dann oft schlechtere Arbeitssituationen zu Hause in Kauf nehmen, statt für den Arbeitsplatz im Büro eine ordentliche Gefährdungsbeurteilung zu machen und zu entscheiden, dass der Arbeitsplatz sicher ist und ich hier arbeiten kann? Das heißt nicht, dass man zum Beispiel mit Kindern, wenn man das vom Büro aus nicht bewältigen kann oder das besser von zu Hause regeln kann, dass dann Homeoffice ermöglicht werden soll. Aber dann unter entsprechenden Bedingungen. Und für alle anderen, die diese Verpflichtung nicht haben, sollte doch eigentlich das Arbeiten weiterhin im Büro möglich sein.*

- *Es gibt Arbeitgeber, die sich darum bemüht haben, die Ausstattung für den Heimarbeitsplatz zu verbessern. Aber es gibt auch einige, die sich da überhaupt nicht gekümmert haben, die von ihren Beschäftigten erwarten, dass privates Equipment benutzt wird. Das bezieht sich auf die Rechner. Die Bedingungen darum herum werden gar nicht betrachtet. Viele haben noch nicht einmal einen anständigen Stuhl. Und Schulungen im Bereich Ergonomie und Bildschirmarbeitsplatz werden schon im Büro selten umgesetzt. Selbst wenn wir im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sagen, ihr müsst das und das besser machen, wird das nicht angenommen. Für zu Hause wird es erst recht nicht angenommen. Es fehlt einfach durchgehend an der Gesundheitskompetenz.*
- *Die Verteilung des Arbeitens im Betrieb und zu Hause kann ganz problematisch sein, wenn nicht geklärt ist, was man zu Hause in welcher Form machen kann. Wer heute von zu Hause arbeitet, weil er gleichzeitig Kinder betreut oder weil er die Betreuung von Angehörigen übernimmt, kann einfach nicht dieselbe Leistung bringen wie im Büro. Arbeitgeber sollten sich dessen bewusst sein und dann auch Abstriche bei der Arbeitsleistung in Kauf nehmen. Andere, bei denen Rahmenbedingungen mit hoher Ablenkung wegfallen, können durchaus besser und konzentrierter zu Hause arbeiten.*
- *Das Thema Führung ist eines unserer Problemfelder. Schon bei Präsenz ist das Führen nicht immer in Ordnung. Führung aus der Ferne ist eine schwierige Sache. Aspekte wie Zeiteinteilung und Rücksichtnahme auf soziale Belange erhalten eine ganz andere Dimension. Früher hattest du zwischen Besprechungen immer ein wenig Pause, zum Nach- und Vorbereiten, auch mit Bewegung, zum Beispiel auf dem Weg von einer Besprechung zur nächsten. Diese Zeiten dazwischen, die sowohl körperlich als auch mental eine Unterbrechung darstellen, aber trotzdem Arbeitszeit sind, fallen bei Online-Besprechungen eher weg. Da sitze ich fest am Schreibtisch und komme von einer Besprechung in die nächste. Das ist eines der Dinge, auf die beim Führen aus der Ferne zu achten ist, dass es Spielräume und Zeiträume gibt.*
- *Eine Menge Stressfaktoren wirken auf uns ein. Die können wir zu Hause kaum abmildern oder puffern, weil wir im Grunde schon in einer anderen Stresssituation sind, wenn zum Beispiel Kinder da sind. Auch nimmt die Intensität der Belastung für die Psyche zu, weil es zum Beispiel das Problem der ständigen Erreichbarkeit gibt. Das Abschalten ist nicht mehr da. Vielen fällt auf, dass, seitdem wir im Homeoffice arbeiten, oft viel mehr gearbeitet wird als vorher. Für manche ist es aber durchaus auch weniger belastend geworden. Es kommt auf die Position an, in der man ist, und wie man ansonsten mit seinem Körper und seiner Psyche haushalten kann. Es gibt Leute, die haben da eine unglaubliche Resilienz, schon immer, und die kann so schnell auch nichts schocken. Aber wenn es sich um Beschäftigte handelt, die in so einer Abhängigkeit drin sind und dort zum Beispiel auch Angst vor Arbeitsplatzverlust haben, oder eine Führungskraft keine Sozialkompetenz hat, dann ist das deutlich schwieriger.*
- *Die Erfassung von Arbeitszeiten oder das Thema, überhaupt seine Arbeitszeit einzuhalten, ist oft problematisch. Du hast Unterbrechungen zu Hause, der Rechner ist die ganze Zeit an und du arbeitest unter Umständen immer wieder, möglicherweise bis in die Nacht. Dann hast du zwar vielleicht lange Unterbrechungen gehabt, weil du Essen gemacht hast, den Haushalt gemacht hast, den Hund Gassi geführt hast. Alles gut. Aber du hast dann keinen Überblick mehr, was du tatsächlich an Arbeitszeit geleistet hast. Du bist mit dem Arbeiten gedanklich viel länger beschäftigt.*
- *Das Thema Homeoffice-Kompetenz ist tendenziell aus zwei Gründen problematisch. Der eine ist, dass einige Erreichbarkeit und langes Arbeiten bis in die Nacht großartig finden. Das ist ein Zeichen von Wichtigkeit. Der andere Grund ist die fehlende Gesundheitskompetenz, die sie auch schon an ihrem normalen Arbeitsplatz an den Tag legen, dass da nicht ausreichend Licht ist, dass der Bildschirm falsch eingestellt ist, dass man einfach zu lange mit dem Laptop arbeitet. Der Lap-*

top ist ein mobiles Arbeitsgerät, das ich mir auf den Schoß stelle, um dort mal was zu machen. Aber nicht, um daran den ganzen Tag zu arbeiten. Und je kleiner der Bildschirm ist, desto weniger lange kann ich dort sinnvoll arbeiten. Das berücksichtigen viele Leute nicht und finden es ganz toll, je schicker der Laptop ist. Was sie sich damit antun, blenden sie aus. Es geht also darum, die Gesundheitskompetenz zu steigern.

- *Egal ob es sich um ein kurzfristiges mobiles Arbeiten handelt oder um einen fest installierten Büroarbeitsplatz zu Hause, es geht darum, dass die Anforderungen an die Ergonomie möglichst klar festgelegt werden. Man kann vorübergehend Ausnahmen machen. Aber mittelfristig muss man dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz zu Hause ordentlich eingerichtet ist. Mit einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung kann man da einiges regeln. Außerdem ist es ganz wichtig, dass Schulungen durchgeführt werden, bevor man die Leute zum Arbeiten nach Hause schickt, mobil oder dauerhaft, verpflichtend als Unterweisung, was die Ergonomie, was das Licht und alle diese Dinge anbelangt. Nur wenn jemand an so einer Schulung teilgenommen und das verstanden hat, sollte man da ein Okay geben.*
- *Im Homeoffice hat sich alles in allem der Arbeitsschutz verschlechtert. Denn die Bedingungen im betrieblichen Büro sind oft besser. Was sich verbessert hat durch die Diskussionen um das Homeoffice, ist die Aufmerksamkeit für den Arbeitsschutz.*
- *Homeoffice ist ein Arbeitsstil, der zeitlich begrenzt gut einsetzbar ist. Aber auf Dauer macht es uns zu einsamen Menschen mit einem Sozialkontakt, der anonym ist. Man sieht, man hört, man fühlt anders, wenn man im Büro ist. Homeoffice ist für privilegierte Menschen eine Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn sie zu Hause die gleichen Möglichkeiten wie im Büro haben und vielleicht manchmal ganz froh sind, wenn sie dem einen oder anderen Kollegen nicht so oft über den Weg laufen. Aber eigentlich sollten wir zusammenkommen und uns nicht voneinander trennen. Die Tendenz im Moment ist aber die Individualisierung. Dazu trägt diese Art der Arbeit ihren Teil bei. Man richtet sich im Homeoffice in seiner eigenen Welt ein. Wenn ich aber sehe, wie unterschiedlich alle unsere Büros sind, dann kann ich vielleicht noch mal akzeptieren, dass wir alle unterschiedlich sind, dass es aber auch Gemeinsamkeiten gibt, die uns einen. Nein, Homeoffice auf Dauer ist generell kein Modell für die Zukunft.*

(aufgezeichnet von Jessica Reckler, 7.5.2021)

4. Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1: Umfragestichproben – Betriebe und Dienststellen:
Verteilung nach Wirtschaftsbereichen

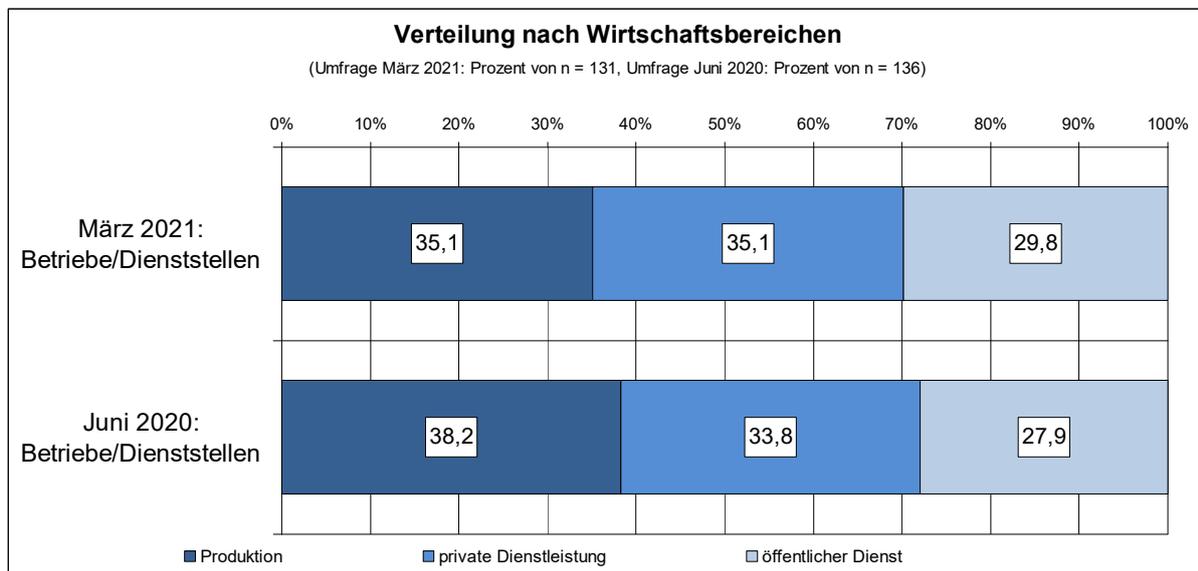


Abbildung 2: Umfragestichproben – Beschäftigte:
Verteilung nach Wirtschaftsbereichen

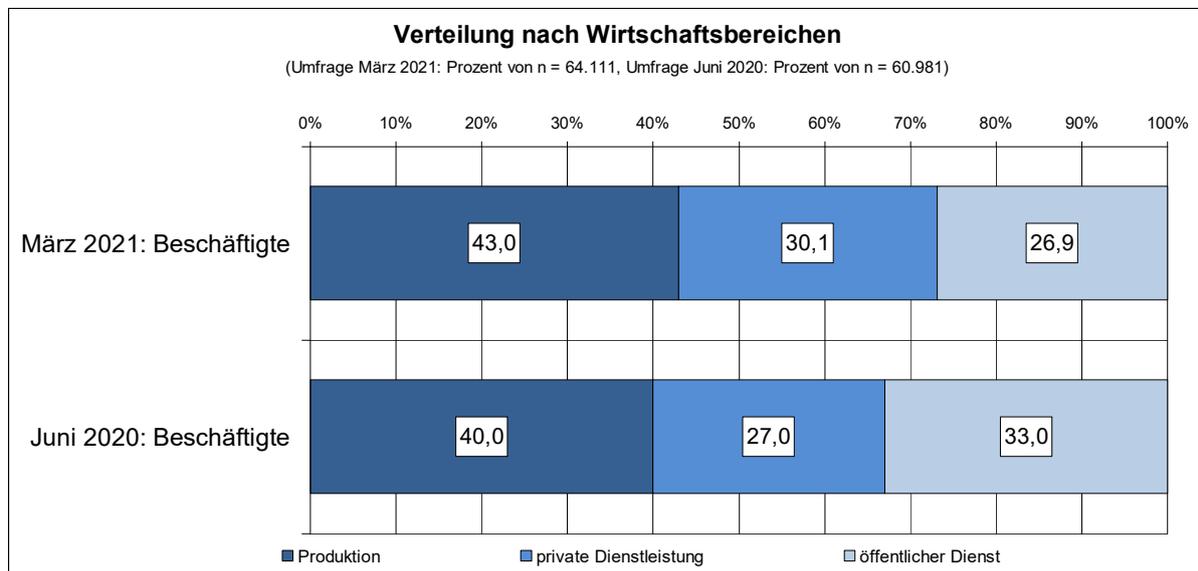


Abbildung 3: Umfragestichproben – Verteilung nach Betriebsgrößen

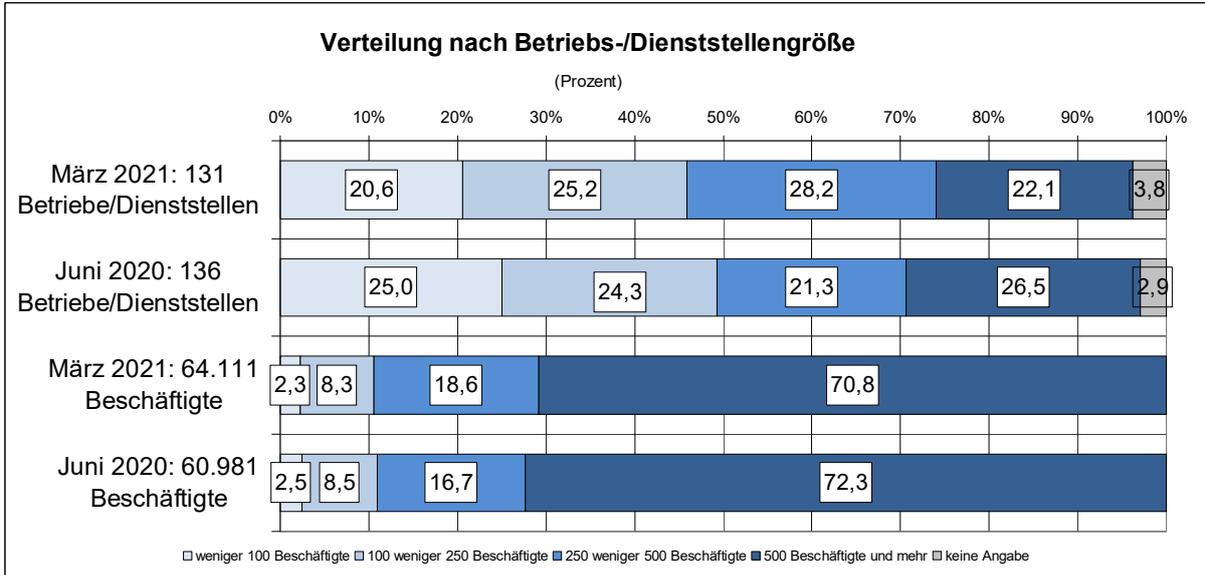


Abbildung 4: Überblick 1 – Beschäftigte im Homeoffice nach Angabe der befragten Interessenvertretungen

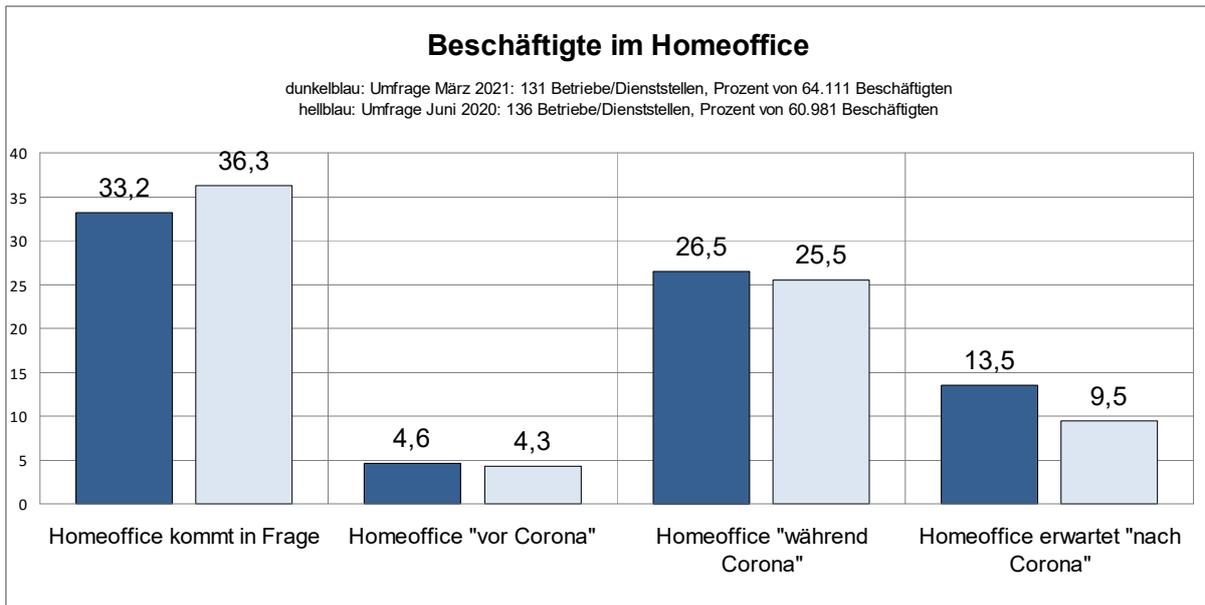


Abbildung 5: Überblick 2 – Beschäftigte im Homeoffice
nach Angabe der befragten Interessenvertretungen

● Beschäftigte insgesamt		
● März 2021 (131 Betriebe/Dienststellen):	64.111	
● Juni 2020 (132 Betriebe/Dienststellen):	60.981	
● Beschäftigte, für die Homeoffice in Frage kommt		
● März 2021 (124 Betriebe/Dienststellen):	21.277	33,2 %
● Juni 2020 (131 Betriebe/Dienststellen):	22.110	36,3 %
● Beschäftigte „vor Corona“ im Homeoffice		
● März 2021 (124 Betriebe/Dienststellen):	2.956	4,6 %
● Juni 2020 (132 Betriebe/Dienststellen):	2.642	4,3 %
Anteil an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt		
● März 2021 (124 Betriebe/Dienststellen):		13,9 %
● Juni 2020 (131 Betriebe/Dienststellen):		11,9 %

Abbildung 6: Überblick 3 – Beschäftigte im Homeoffice
nach Angabe der befragten Interessenvertretungen

● Beschäftigte „während Corona“ im Homeoffice		
● März 2021 (126 Betriebe/Dienststellen):	16.965	26,5 %
● Juni 2020 (132 Betriebe/Dienststellen):	15.558	25,5 %
Anteil an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt		
● März 2021 (126 Betriebe/Dienststellen):		79,7 %
● Juni 2020 (131 Betriebe/Dienststellen):		70,4 %
● Beschäftigte „nach Corona“ im Homeoffice		
● März 2021 (117 Betriebe/Dienststellen):	8.626	13,5 %
● Juni 2020 (130 Betriebe/Dienststellen):	5.781	9,5 %
Anteil an den Beschäftigten, für die Homeoffice in Frage kommt		
● März 2021 (117 Betriebe/Dienststellen):		40,5 %
● Juni 2020 (129 Betriebe/Dienststellen):		26,1 %

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

<i>durchschnittlicher Anteil an der Gesamtbelegschaft je Betrieb/Dienststelle</i>	Befragung*	Homeoffice kommt grundsätzlich in Frage	Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020)	Homeoffice „während Corona“	Homeoffice „nach Corona“
insgesamt	März 2021	44,3 %	4,4 %	32,8 %	14,9 %
	Juni 2020	39,4 %	4,2 %	23,6 %	10,9 %
im Bereich „Produktion“	März 2021	37,9 %	4,5 %	27,2 %	10,9 %
	Juni 2020	28,2 %	2,5 %	16,7 %	6,5 %
im Bereich „private Dienstleistung“	März 2021	34,4 %	2,6 %	26,1 %	14,4 %
	Juni 2020	39,8 %	5,8 %	23,9 %	14,5 %
im Bereich „öffentliche Dienstleistung“	März 2021	62,4 %	6,3 %	46,4 %	20,4 %
	Juni 2020	53,7 %	4,6 %	32,7 %	12,9 %

* März 2021: n = 131, Juni 2020: n = 136

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>	Befragung*	Homeoffice „vor Corona“ (Januar 2020)	Homeoffice „während Corona“	Homeoffice „nach Corona“
insgesamt	März 2021	11,4 %	69,1 %	29,9 %
	Juni 2020	8,8 %	49,8 %	21,6 %
im Bereich „Produktion“	März 2021	13,7 %	64,4 %	25,2 %
	Juni 2020	6,7 %	49,8 %	16,9 %
im Bereich „private Dienstleistung“	März 2021	10,2 %	62,6 %	33,0 %
	Juni 2020	9,5 %	44,7 %	25,6 %
im Bereich „öffentliche Dienstleistung“	März 2021	10,2 %	82,2 %	31,8 %
	Juni 2020	8,5 %	56,0 %	23,5 %

* März 2021: n = 131, Juni 2020: n = 136

Abbildung 7: Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 1

● Homeoffice „ während Corona/Juni 2020 “ in 124 Betrieben und Dienststellen (7 keine Angabe)	12.084 Beschäftigte
● Homeoffice „ während Corona/März 2021 “ in 126 Betrieben und Dienststellen (5 keine Angabe)	16.965 Beschäftigte
● Zunahme insgesamt	40,4 %
● durchschnittliche Zunahme je Betrieb/Dienststelle	
● insgesamt	38,2 %
● Produktion:	22,8 %
● private Dienstleistung:	12,7 %
● öffentliche Dienstleistung:	105,8 %

Abbildung 8: Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 2

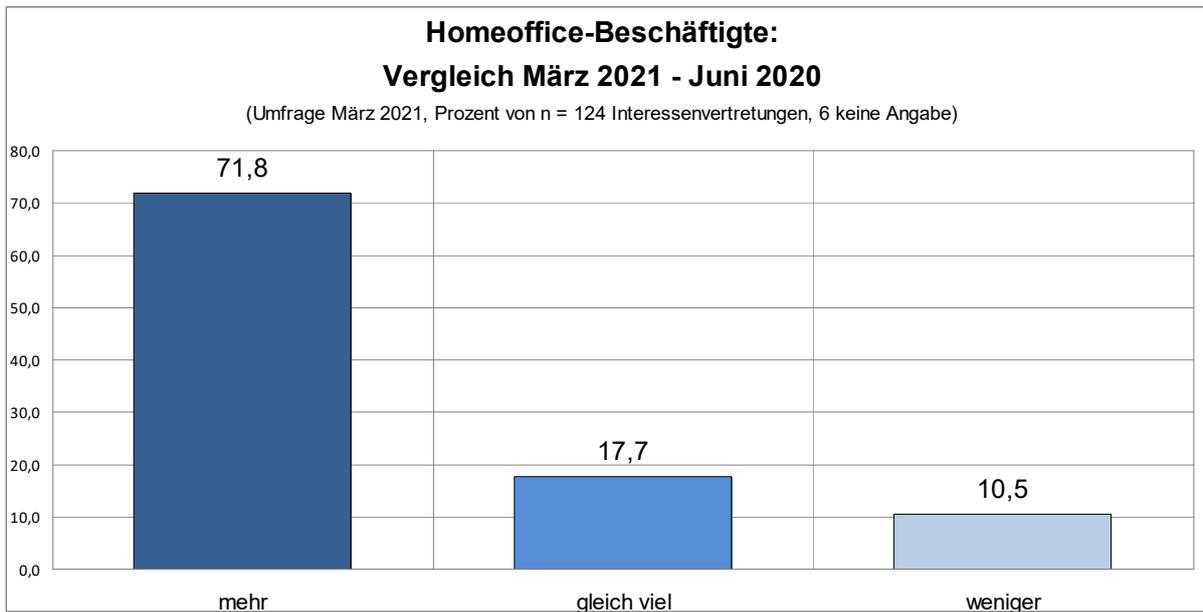


Abbildung 9: Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 3

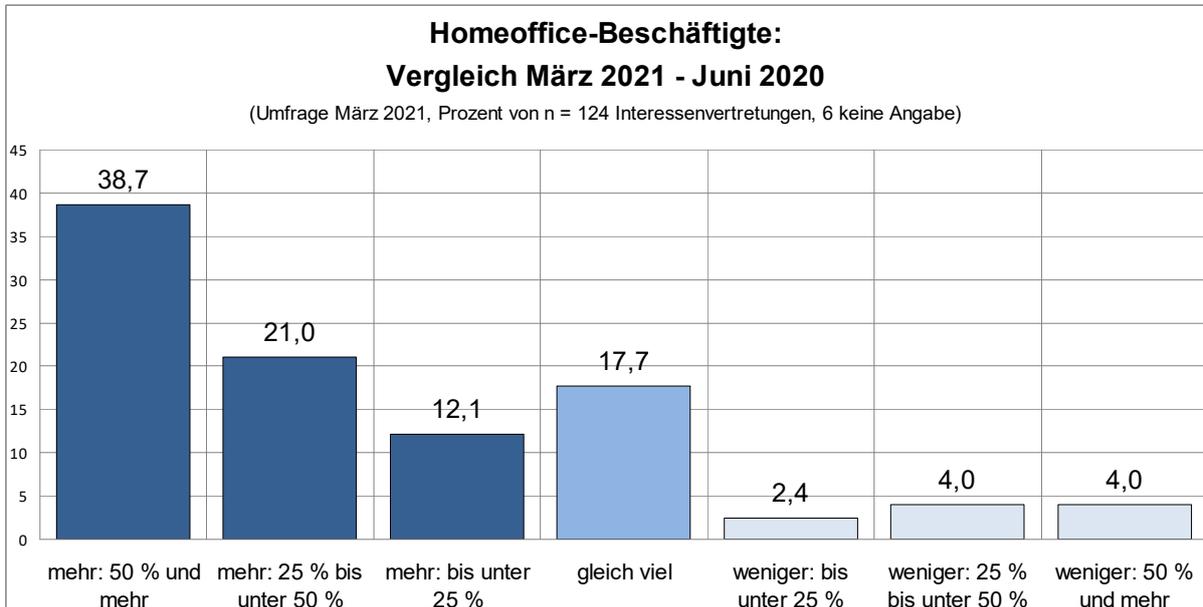


Abbildung 10: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Computer

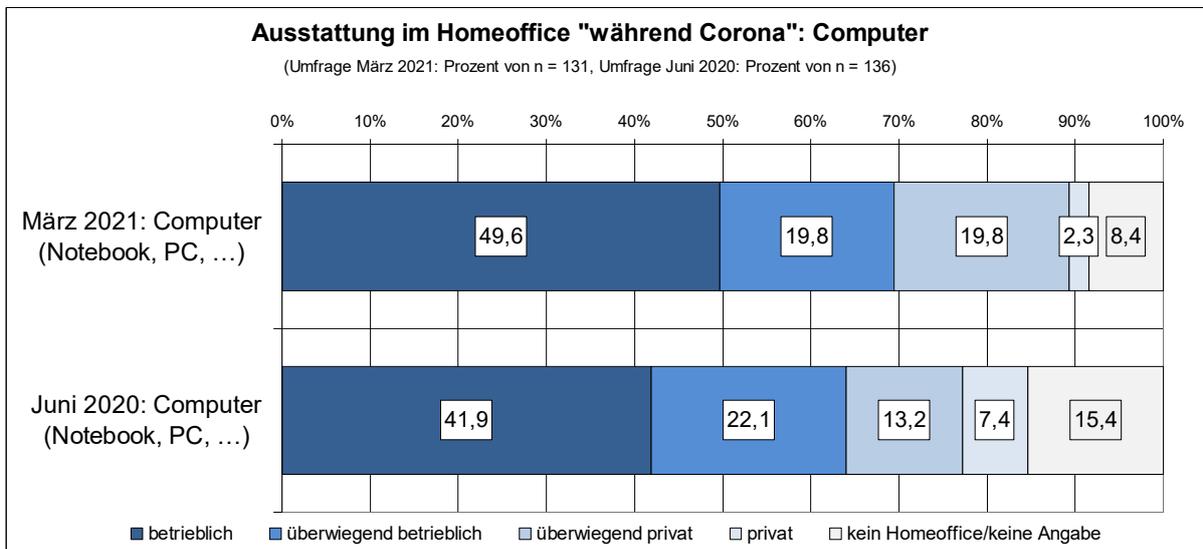


Abbildung 11: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Telefon, Mobiltelefon

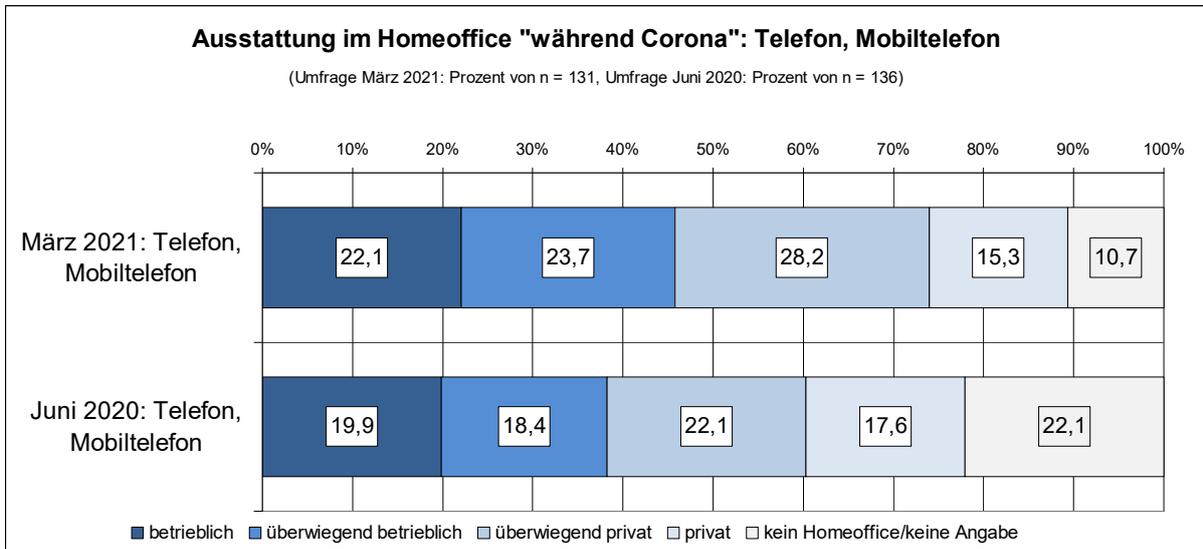


Abbildung 12: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – sonstige Hardware

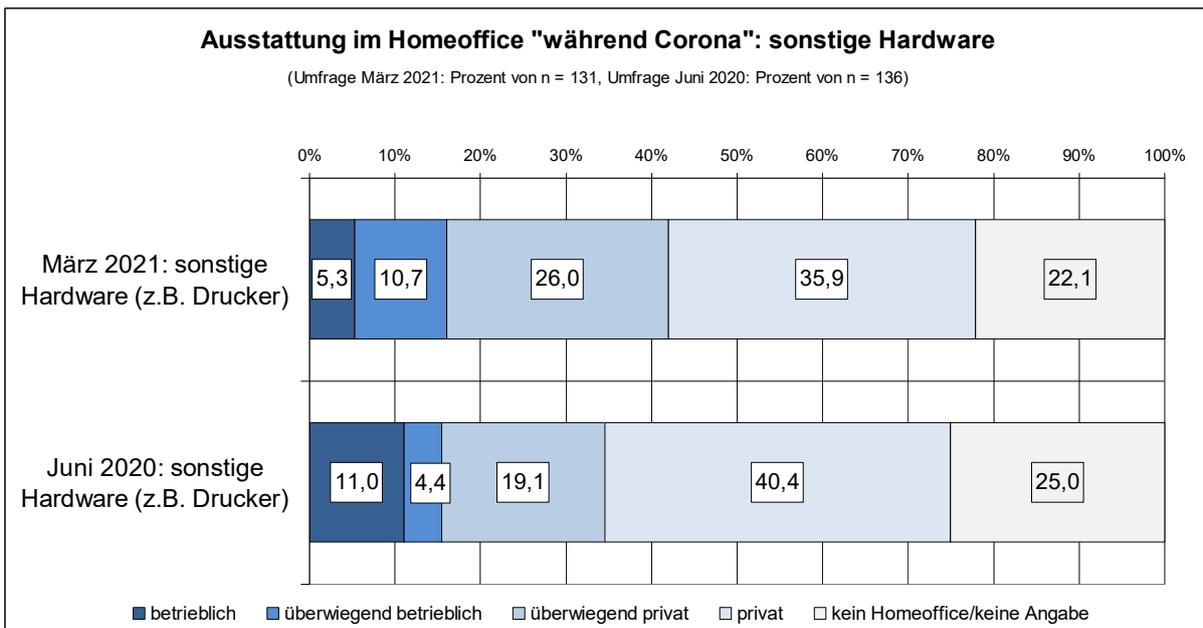


Abbildung 13: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Büroausstattung

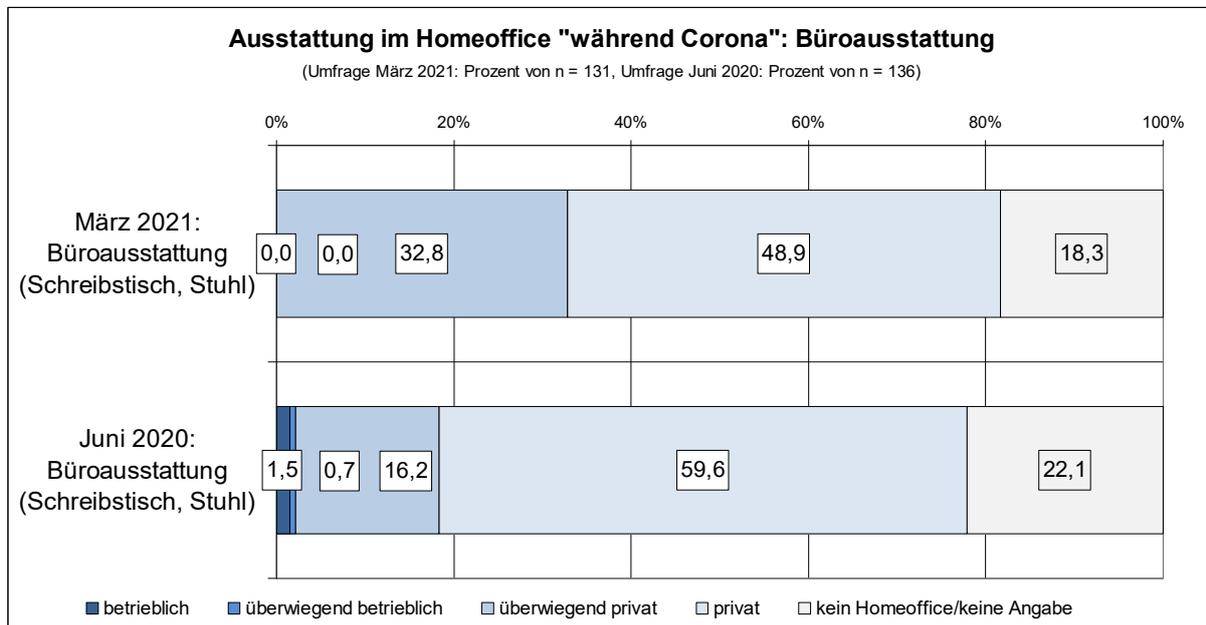


Tabelle 3: Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ mit betrieblichen/dienstlichen Geräten – nach Wirtschaftsbereichen

Bereich	Befragung*	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)
insgesamt	März 2021	54,2 %	24,8 %	6,9 %	0,0 %
	Juni 2020	49,6 %	25,5 %	14,7 %	1,9 %
Produktion	März 2021	64,3 %	37,5 %	8,3 %	0,0 %
	Juni 2020	75,0 %	32,4 %	15,8 %	2,5 %
private Dienstleistung	März 2021	46,2 %	23,1 %	0,0 %	0,0 %
	Juni 2020	28,6 %	34,3 %	9,7 %	0,0 %
öffentliche Dienstleistung	März 2021	51,3 %	13,2 %	12,1 %	0,0 %
	Juni 2020	38,9 %	8,8 %	18,2 %	2,9 %

* März 2021: n = 120, Juni 2020: n = 115

Abbildung 14: Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“

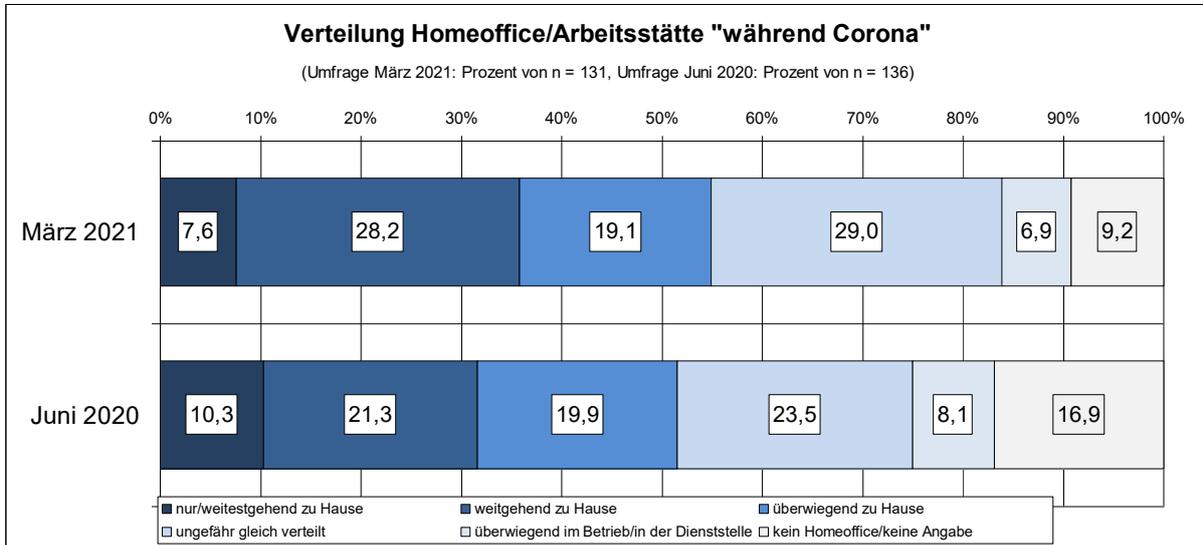
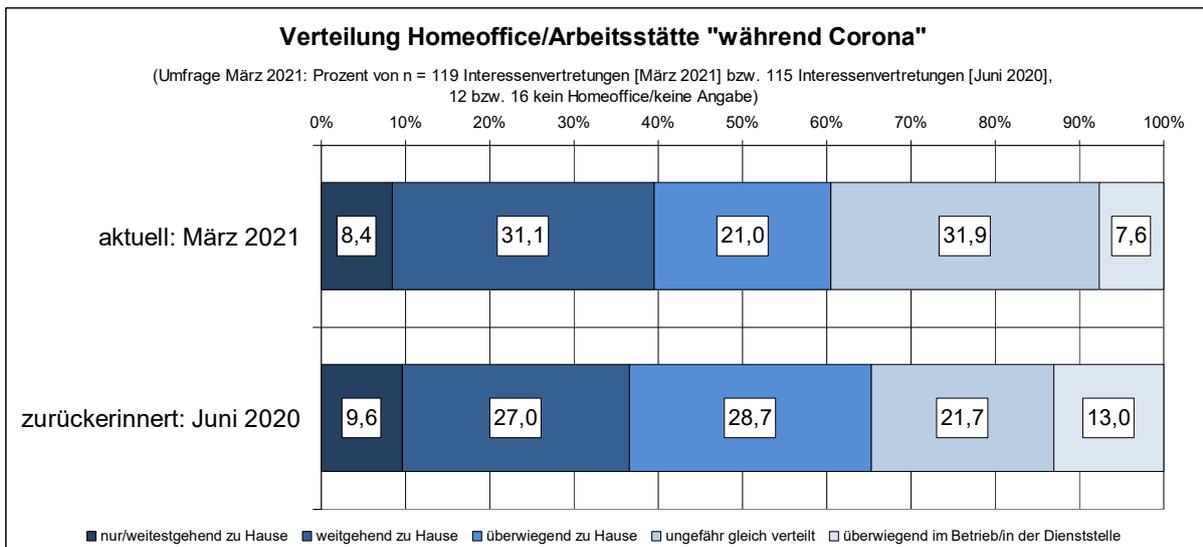


Abbildung 15: Umfrage März 2021 – Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“



*Tabelle 4: Problemsicht – Einschätzung der Interessenvertretungen
von Aspekten der Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“*

Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice**		Verteilung in Prozent*					Mittelwert
		un-proble-matisch (1)	kaum proble-matisch (2)	proble-matisch (3)	sehr proble-matisch (4)	keine Angabe	
2021	1 Erfassung der Arbeitszeit	56,5	25,2	8,4	0,8	9,2	1,49
2020	1	48,5	21,3	9,6	2,2	18,4	1,58
2021	2 Arbeitsergebnis, Produktivität	35,1	48,9	4,6	0,8	10,7	1,68
2020	2	33,8	40,4	4,4	0,0	21,3	1,63
2021	3 Verhältnis/Verteilung Arbeiten im Betrieb/Arbeiten zu Hause	31,3	50,4	7,6	1,5	9,2	1,77
2020	7	19,1	47,8	11,0	0,7	21,3	1,92
2021	4 Mehrarbeit, Überstunden	37,4	35,9	12,2	4,6	9,9	1,82
2020	4	34,6	23,5	16,2	3,7	22,1	1,86
2021	4 Leistungs- und Verhaltenskontrolle	33,6	40,5	9,9	3,8	12,2	1,82
2020	5	26,5	39,7	11,0	2,9	19,9	1,88
2021	6 Homeoffice-Kompetenz Selbstorganisation, Videokonferenzen, ...)	26,7	47,3	14,5	0,0	11,5	1,86
2020	-	-	-	-	-	-	-
2021	7 Arbeitszeiten, Ruhezeiten	28,2	44,3	15,3	1,5	10,7	1,89
2020	6	27,9	33,8	16,9	1,6	19,9	1,90
2021	8 körperliche Belastung	22,1	48,9	15,3	0,8	13,0	1,94
2020	3	28,7	37,5	10,3	2,2	21,3	1,82
2021	9 technische Infrastruktur, Anbindung	24,4	47,3	18,3	0,8	9,2	1,95
2020	10	17,6	45,6	17,6	1,5	17,6	2,04
2021	10 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	20,6	48,1	18,3	1,5	11,5	2,00
2020	9	20,6	39,0	17,6	1,5	21,3	2,00
2021	11 Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	22,1	46,6	20,6	1,5	9,2	2,02
2020	8	24,3	39,0	15,4	1,5	19,9	1,93
2021	12 Vertrauen	19,1	44,3	20,6	4,6	11,5	2,12
2020	-	-	-	-	-	-	-
2021	13 Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	24,4	37,4	23,7	6,1	8,4	2,13
2020	12	16,2	36,0	21,3	8,8	17,6	2,28
2021	14 Kompetenz zum "Führen aus der Distanz"	13,7	43,5	26,0	3,1	13,7	2,21
2020	-	-	-	-	-	-	-

* 2021: n = 131, 2020: n = 136, z. T. Summenfehler aufgrund von Rundungen,

** Ziffern in Spalte 2: Rangplatz in der jeweiligen Erhebung

Tabelle 4 (Fortsetzung): Problemsicht – Einschätzung der Interessenvertretungen von Aspekten der Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“

Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice**		Verteilung in Prozent*					Mittelwert
		un-proble-matisch (1)	kaum proble-matisch (2)	proble-matisch (3)	sehr proble-matisch (4)	keine Angabe	
2021	15 psychische Belastung	9,9	43,5	32,1	0,8	13,7	2,27
2020	11	16,2	33,8	26,5	2,2	21,3	2,19
2021	16 Entgrenzung/Vermischung von Arbeit und Privatem	4,6	45,0	35,1	3,1	12,2	2,42
2020	13	6,6	32,4	35,3	4,4	21,3	2,48
2021	17 Räume, Mobiliar, Arbeitsmittel	3,8	45,0	32,1	5,3	13,7	2,45
2020	14	7,4	30,9	33,1	5,9	22,8	2,49

* 2021: n = 131, 2020: n = 136, z. T. Summenfehler aufgrund von Rundungen,

** Ziffern in Spalte 2: Rangplatz in der jeweiligen Erhebung

Abbildung 16: Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung

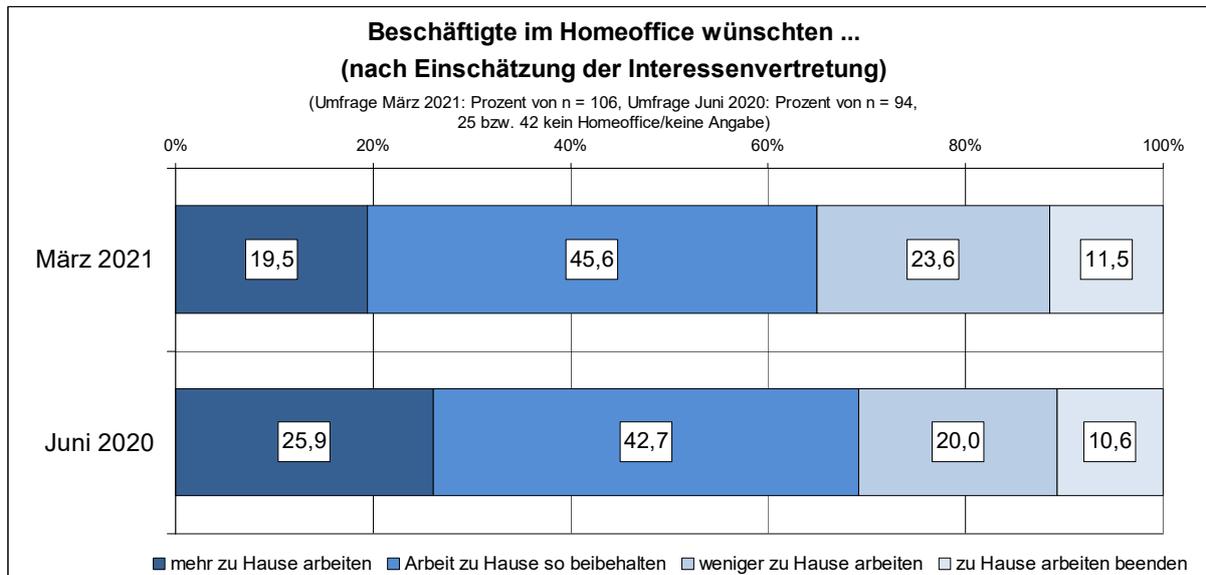


Abbildung 17: Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice „nach Corona“

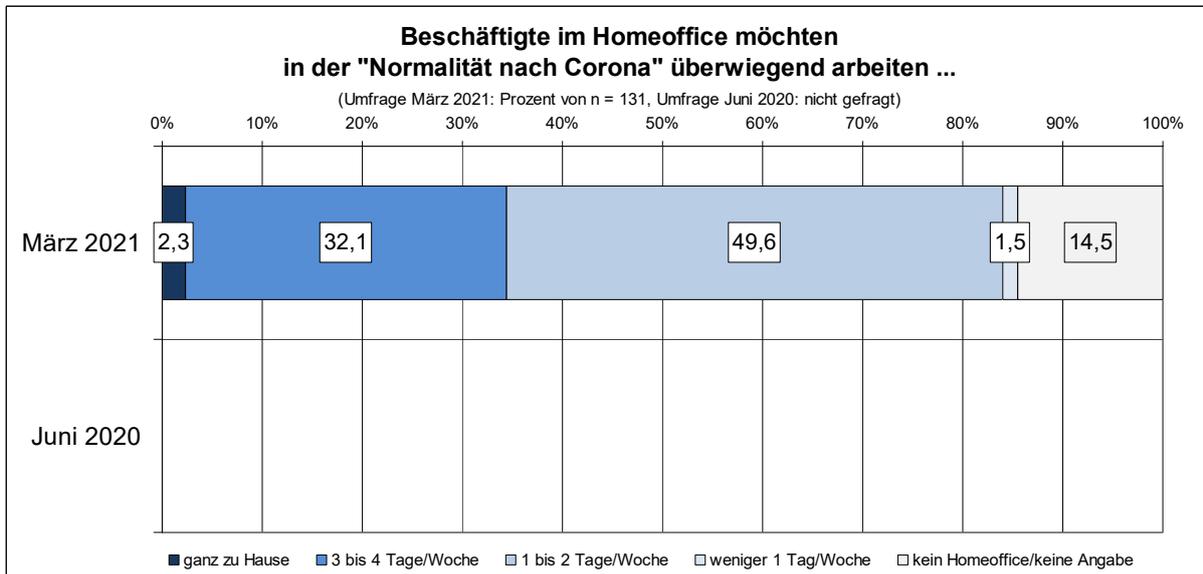


Abbildung 18: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“

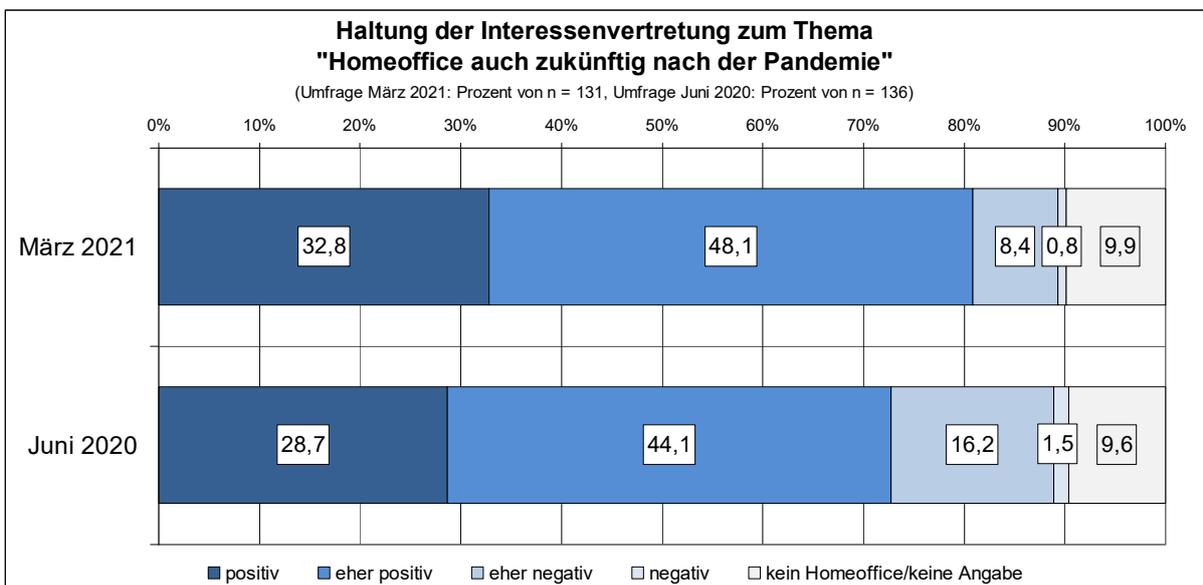


Abbildung 19: Einschätzung der Interessenvertretung – Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“

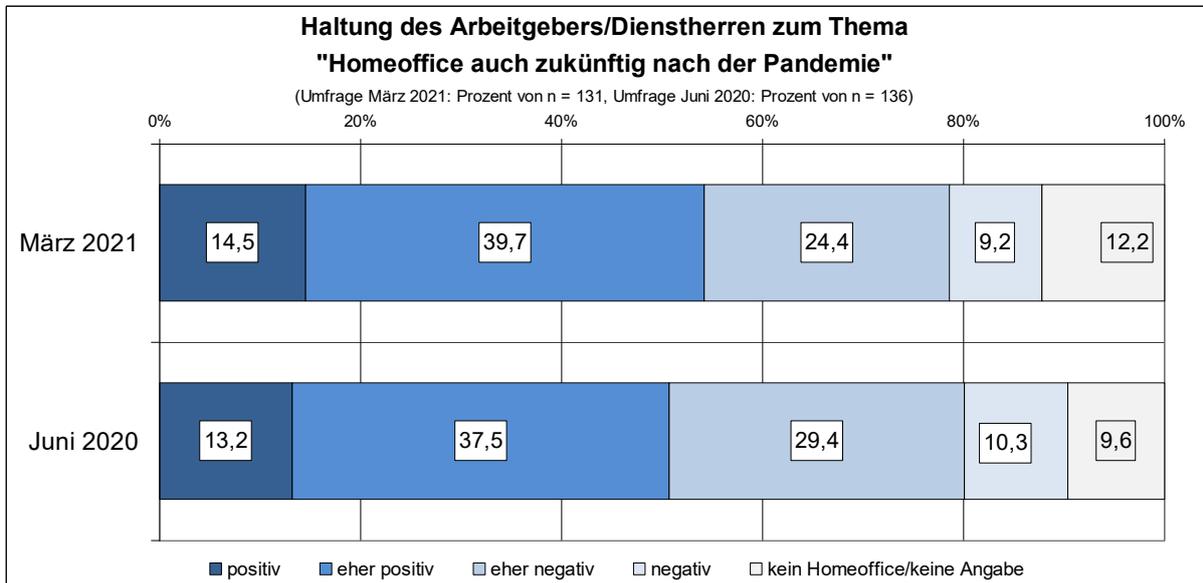


Tabelle 5: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ – nach Wirtschaftsbereichen

Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice zukünftig“	Befragung*	Wirtschaftsbereich			
		insgesamt	Produktion	private Dienstleistung	öffentliche Dienstleistung
positiv	März 2021	36,4 %	27,3 %	42,9 %	41,0 %
	Juni 2020	31,7 %	17,0 %	37,5 %	44,4 %
eher positiv	März 2021	53,4 %	56,8 %	51,4 %	51,3 %
	Juni 2020	48,8 %	59,6 %	40,0 %	44,4 %
eher negativ	März 2021	9,3 %	13,6 %	5,7 %	7,7 %
	Juni 2020	17,9 %	19,1 %	22,5 %	11,1 %
negativ	März 2021	0,8 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %
	Juni 2020	1,6 %	4,3 %	0,0 %	0,0 %

* März 2021: n = 118, Juni 2020: n = 115

Tabelle 6: Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung – nach Wirtschaftsbereichen

Haltung des Arbeitgebers/ Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig“	Befragung*	Wirtschaftsbereich			
		insgesamt	Produktion	private Dienstleistung	öffentliche Dienstleistung
positiv	März 2021	16,5 %	15,0 %	24,3 %	10,5 %
	Juni 2020	14,6 %	10,4 %	15,8 %	18,9 %
eher positiv	März 2021	45,2 %	42,5 %	37,8 %	55,3 %
	Juni 2020	41,5 %	37,5 %	36,8 %	51,4 %
eher negativ	März 2021	27,8 %	32,5 %	27,0 %	23,7 %
	Juni 2020	32,5 %	47,7 %	28,9 %	24,3 %
negativ	März 2021	10,4 %	10,0 %	10,8 %	10,5 %
	Juni 2020	11,4 %	10,4 %	18,4 %	5,4 %

* März 2021: n = 115, Juni 2020: n = 115

Tabelle 7: Bewertung von Regelungsaspekten für das Arbeiten im Homeoffice „nach Corona“

Aspekte der Regelung**		Verteilung in Prozent*					Mittelwert
		besonders wichtig (1)	wichtig (2)	weniger wichtig (3)	unwichtig (4)	keine Angabe	
2021	1 Wahrung der Mitbestimmung	58,0	26,7	3,1	0,0	12,2	1,37
2020	1	61,8	22,1	1,5	0,0	14,7	1,29
2021	2 Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	50,4	30,5	6,1	0,8	12,2	1,51
2020	7	42,6	33,8	8,8	0,7	14,0	1,62
2021	3 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatem	41,2	44,3	1,5	0,0	13,0	1,54
2020	3	48,5	32,4	4,4	0,0	14,7	1,48
2021	4 Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten	48,1	31,3	7,6	0,8	12,2	1,56
2020	2	57,4	21,3	5,9	0,7	14,7	1,41
2021	5 Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	39,7	46,6	1,5	0,0	12,2	1,57
2020	3	47,8	33,8	3,7	0,0	14,7	1,48
2021	6 Arbeits- und Gesundheitsschutz	42,0	42,0	3,8	0,0	12,2	1,57
2020	6	44,9	36,0	3,7	1,5	14,0	1,56
2021	7 Ansprechzeiten, Erreichbarkeit	34,4	52,7	0,8	0,0	12,2	1,62
2020	8	36,0	44,1	5,1	0,0	14,7	1,64
2021	8 Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle	38,9	39,7	7,6	0,0	13,7	1,64
2020	5	49,3	28,7	8,1	0,0	14,0	1,52

*Tabelle 7 (Fortsetzung):
Bewertung von Regelungsaspekten für das Arbeiten im Homeoffice „nach Corona“*

Aspekte der Regelung**		Verteilung in Prozent*					Mittelwert
		besonders wichtig (1)	wichtig (2)	weniger wichtig (3)	unwichtig (4)	keine Angabe	
2021	9 Verteilung Büroarbeit/Arbeiten zu Hause	22,9	60,3	3,8	0,0	13,0	1,78
2020	11	24,3	56,6	5,1	0,0	14,0	1,78
2021	10 Flexible Arbeitszeiten im Homeoffice	26,0	53,4	7,6	0,8	12,2	1,81
2020	9	30,9	47,8	5,1	1,5	14,7	1,73
2021	11 Auswahlrichtlinien, Eignungskriterien	26,7	51,1	7,6	1,5	13,0	1,82
2020	12	28,7	44,9	8,1	1,5	16,9	1,79
2021	11 Erfassung der Arbeitszeit	26,7	49,6	10,7	0,0	13,0	1,82
2020	10	35,3	37,5	11,0	1,5	14,7	1,75
2021	11 Versicherung im Homeoffice	32,8	37,4	16,0	0,8	13,0	1,82
2020	12	33,1	38,2	11,0	2,2	15,4	1,79
2021	14 Gefährdungsbeurteilung	29,0	45,8	9,9	2,3	13,0	1,83
2020	14	29,4	41,9	11,0	2,2	15,4	1,83
2021	15 Qualifizierung der Führungskräfte zum Homeoffice	29,8	42,0	13,7	2,3	12,2	1,87
2020	-	-	-	-	-	-	-
2021	16 Mehrarbeit, Überstunden	25,2	42,0	19,8	0,8	12,2	1,96
2020	15	28,7	40,4	15,4	1,5	14,0	1,88
2021	17 Qualifizierung der Beschäftigten zum Homeoffice	22,9	42,7	19,8	2,3	12,2	2,02
2020	16	22,1	39,0	21,3	2,2	15,4	2,04
2021	18 sonstige Ausstattung (Büromöbel, Arbeitsmittel)	26,0	35,1	21,4	3,8	13,7	2,04
2020	20	21,3	32,4	27,9	4,4	14,0	2,18
2021	19 finanzielle Abgeltung privater Aufwendungen	23,7	32,8	27,5	2,3	13,7	2,10
2020	18	24,3	30,1	26,5	4,4	14,7	2,13
2021	20 Vorgaben/Vereinbarung von Arbeitsergebnissen	14,5	50,4	21,4	1,5	12,2	2,11
2020	17	16,9	48,5	17,6	2,2	14,7	2,06
2021	21 Beendigung von Homeoffice, Rückkehr	11,5	45,0	24,4	4,6	14,5	2,26
2020	19	14,9	41,9	22,8	2,2	19,1	2,16

* 2021: n = 131, 2020: n = 136, z. T. Summenfehler aufgrund von Rundungen,

** Ziffern in Spalte 2: Rangplatz in der jeweiligen Erhebung

Abbildung 20: Anteile der Betriebe und Dienststellen mit einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten

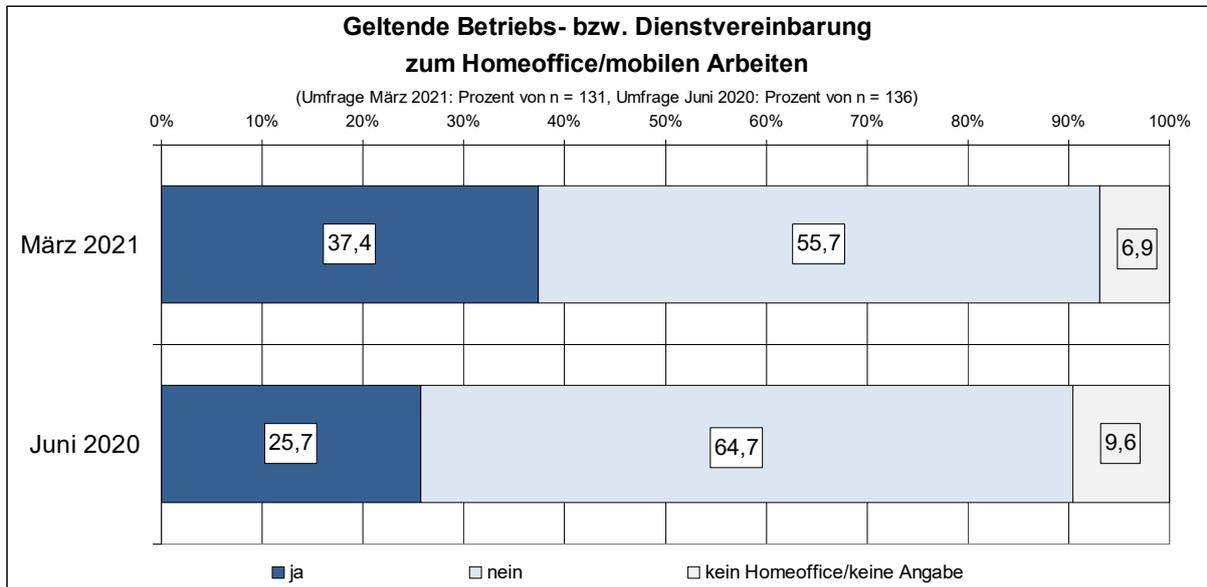


Abbildung 21: Verteilung der Abschlussjahre der geltenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten

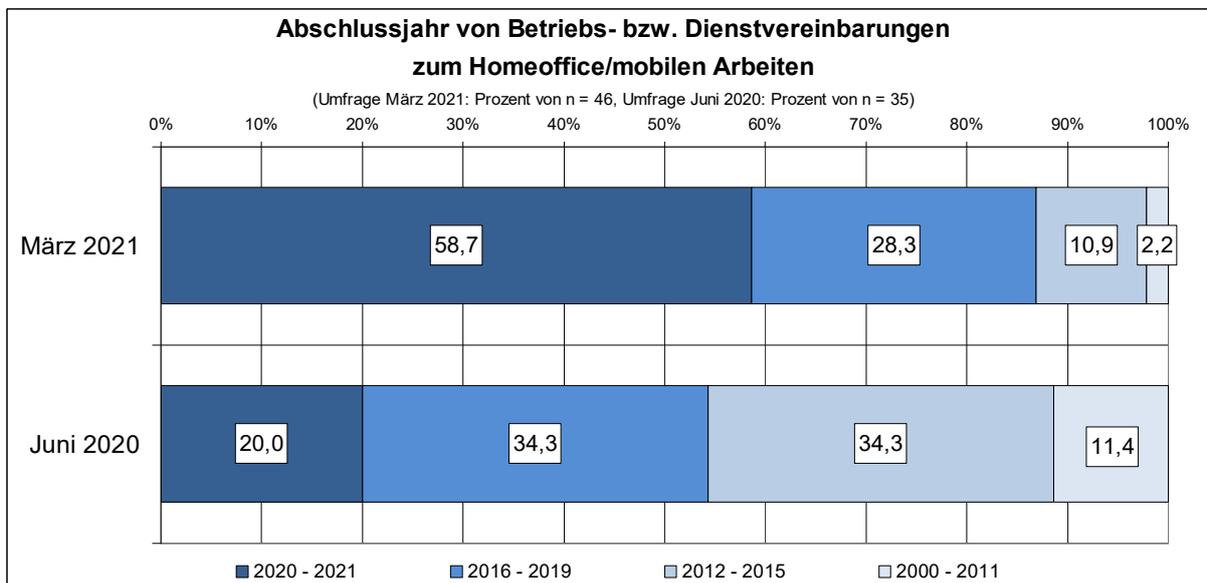


Abbildung 22: Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren

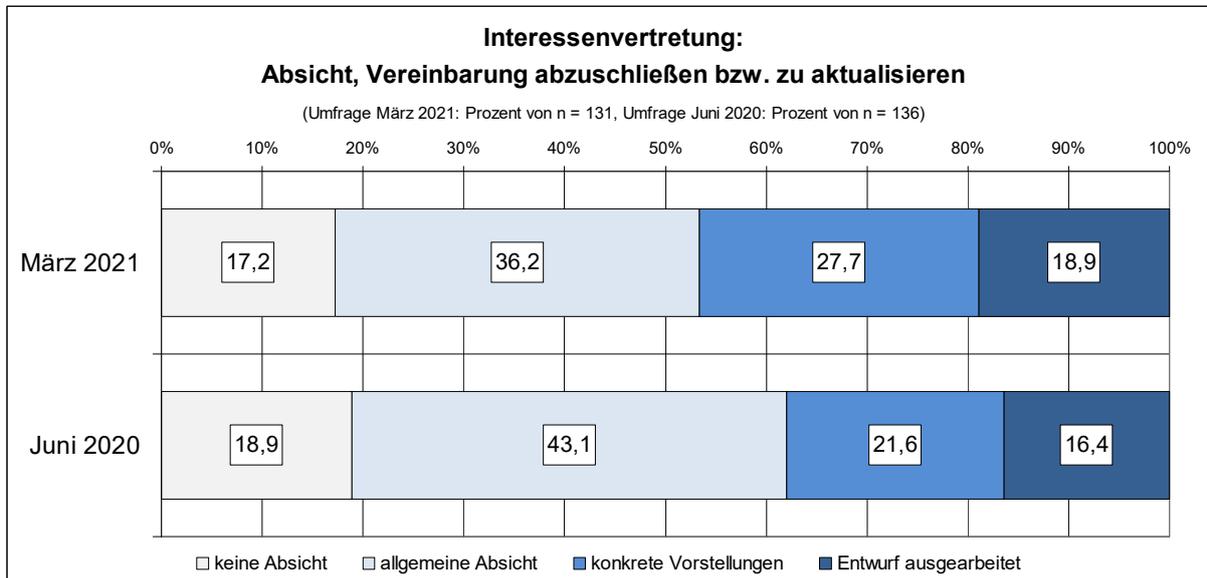
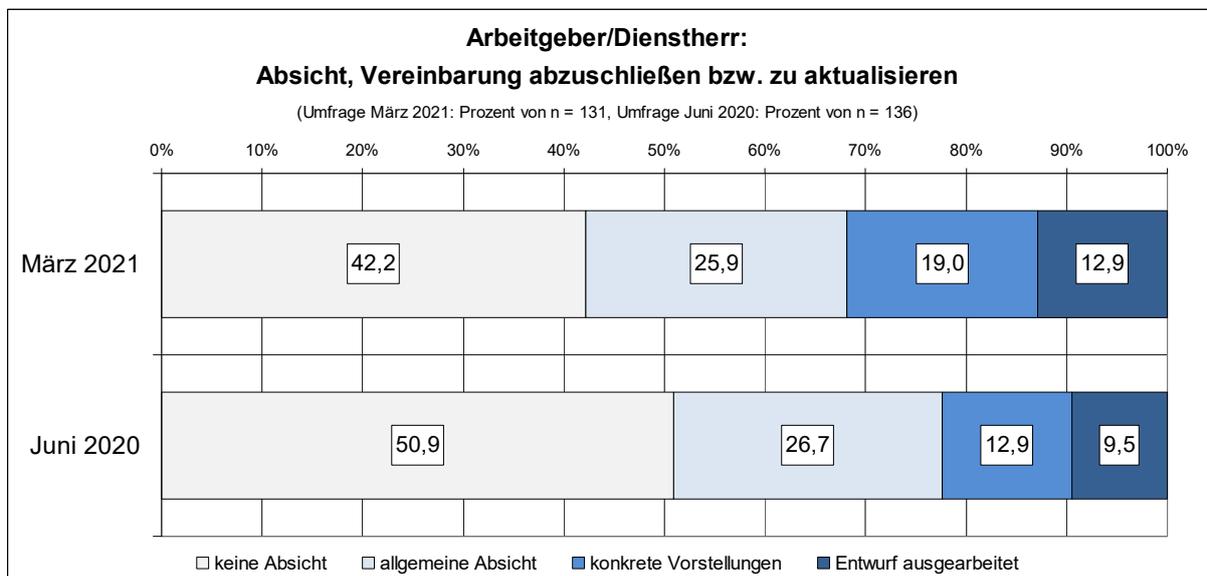


Abbildung 23: Einschätzung der Interessenvertretung – Absicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Umfragestichproben – Betriebe und Dienststellen: Verteilung nach Wirtschaftsbereichen	S. 31
Abbildung 2:	Umfragestichproben – Beschäftigte: Verteilung nach Wirtschaftsbereichen	S. 31
Abbildung 3:	Umfragestichproben – Verteilung nach Betriebsgrößen	S. 32
Abbildung 4:	Überblick 1 – Beschäftigte im Homeoffice nach Angabe der befragten Interessenvertretungen	S. 32
Abbildung 5:	Überblick 2 – Beschäftigte im Homeoffice nach Angabe der befragten Interessenvertretungen	S. 33
Abbildung 6:	Überblick 3 – Beschäftigte im Homeoffice nach Angabe der befragten Interessenvertretungen	S. 33
Abbildung 7:	Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 1	S. 35
Abbildung 8:	Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 2	S. 35
Abbildung 9:	Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 3	S. 36
Abbildung 10:	Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Computer	S. 36
Abbildung 11:	Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Telefon, Mobiltelefon	S. 37
Abbildung 12:	Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – sonstige Hardware	S. 37
Abbildung 13:	Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Büroausstattung	S. 38
Abbildung 14:	Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“	S. 39
Abbildung 15:	Umfrage März 2021 – Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“	S. 39
Abbildung 16:	Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung	S. 41

Abbildung 17:	Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice „nach Corona“	S. 42
Abbildung 18:	Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“	S. 42
Abbildung 19:	Einschätzung der Interessenvertretung – Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherren zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“	S. 43
Abbildung 20:	Anteile der Betriebe und Dienststellen mit einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten	S. 46
Abbildung 21:	Verteilung der Abschlussjahre der geltenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten	S. 46
Abbildung 22:	Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren	S. 47
Abbildung 23:	Einschätzung der Interessenvertretung – Absicht des Arbeit- gebers bzw. Dienstherren, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren	S. 47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Durchschnittliche Homeoffice-Anteile je Belegschaft „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie	S. 34
Tabelle 2:	Durchschnittliche Homeoffice-Anteile bezogen auf die Beschäftigten, für die Homeoffice grundsätzlich in Frage kommt, „vor“, „während“ und „nach“ der Corona-Pandemie	S. 34
Tabelle 3:	Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten „während Corona“ mit betrieblichen/dienstlichen Geräten – nach Wirtschaftsbereichen	S. 38
Tabelle 4:	Problemsicht – Einschätzung der Interessenvertretungen von Aspekten der Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“	S. 40
Tabelle 5:	Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ – nach Wirtschaftsbereichen	S. 43
Tabelle 6:	Haltung des Arbeitgebers/Dienstherren zum Thema „Homeoffice zukünftig nach der Corona-Pandemie“ aus Sicht der Interessenvertretung – nach Wirtschaftsbereichen	S. 44
Tabelle 7:	Bewertung von Regelungsaspekten für das Arbeiten im Homeoffice „nach Corona“	S. 44

Literatur

Ahlers/Mierich/Zucco 2021 – Ahlers, E., Mierich, S., Zucco, A. (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können, WSI Report 65, Düsseldorf.

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

AK 2020b – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2020): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Transformation und Krise aktiv gestalten: Nachhaltige und soziale Wirtschaftspolitik für die Zukunft des Saarlandes, Saarbrücken.

AK 2021a – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2021): Homeoffice erfordert mehr Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten, Pressemeldung vom 23. Februar 2021, Saarbrücken.

AK 2021b – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2021): BEST-Umfrage in saarländischen Betrieben – Wunsch nach mobilem Arbeiten auch nach Corona groß – viel Gestaltungsbedarf im Sinne Guter Arbeit, Pressemeldung vom 6. Mai 2021, Saarbrücken.

AK 2021c – Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2021): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Das gute Morgen – Transformation gemeinsam gestalten! Die besonderen Herausforderungen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, Saarbrücken.

Alipour/Falk/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. von ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München.

Alipour 2021 – Alipour, J.-V. u. (2021): Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft, ifo Schnelldienst 6/2021, München.

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 am 23. April 2021.

ArbStättV 2004 – Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 12. August 2004 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen am 23. April 2021.

ArbZG 1994 – Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (Stand 2020); verfügbar unter: gesetze-im-internet.de; abgerufen am 23. April 2021.

Backhaus 2020 – Backhaus, N. u. a. (2020): Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? baua: Bericht kompakt, hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Backhaus/Wöhrmann/Tisch 2020 – Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., Tisch, A. (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung. Vergleich 2015 – 2017 – 2019, hrsg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden.

Begerow 2020 – Begerow, E. (2020): Homeoffice gesund gestalten – ein Überblick zu aktuellen Erkenntnissen, in: DGUV Forum 8/2020, Berlin.

Bellmann 2020 – Bellmann, L. u. a. (2020): Potenzial für Homeoffice noch nicht ausgeschöpft. IAB-Forum, Dezember 2020, Nürnberg.

Bellmann/Hübler 2020 – Bellmann, L., Hübler, O. (2020): Homeoffice braucht klare Regeln. IAB-Forum, September 2020, Nürnberg.

Berg 2021 – Berg, A. (2021): Ein Jahr Corona: Wie hat die Pandemie unseren Alltag digitalisiert? Hrsg. v. Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Bitkom), Berlin.

Bitkom 2021 – Bitkom – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Hrsg.) (2021): Mobiles und hybrides Arbeiten in und nach der Coronapandemie, Berlin.

BMAS 2021 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV), § 2 Absatz 4, verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de; abgerufen am 23. April 2021.

BMAS-MAG 2021 – Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG), Bearbeitungsstand 14.01.2021, verfügbar auf www.bmas.de; abgerufen am 23. April 2021.

Böckler Impuls 2021a – Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2021): Arbeitszeit: Frauen in der Coronakrise stärker belastet, in: Böckler Impuls 1/2021, Düsseldorf.

Böckler Impuls 2021b – Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2021): Coronakrise: Jeder Vierte im Homeoffice, in: Böckler Impuls 4/2021, Düsseldorf.

Breisig 2020 – Breisig, Th. (2020): Führung auf Distanz und gesunde Führung bei mobiler Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Wiesbaden.

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

Büttner/Breitkreuz 2020 – Büttner, L., Breitkreuz, A. (2020): Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist, hrsg. v. IZT-Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH, im Auftrag von Greenpeace, Berlin.

Bundesrechtsanwaltskammer 2020 – Bundesrechtsanwaltskammer (Hg.) (2020): „Home-Office“ und „mobiles Arbeiten“. Stellungnahme zum inoffiziellen Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit Gesetz – MAG; Stand 10/2020), Berlin.

DEKRA 2021 – DEKRA e. V. (Hrsg.) (2021): DEKRA veröffentlicht Arbeitssicherheitsreport 2021. Homeoffice macht viele krank: Psychische Probleme und Rückenschmerzen häufig. Infektionsschutz funktioniert in den meisten Betrieben nicht. Repräsentative DEKRA Umfrage bei 1.500 Beschäftigten, Presseinformation vom 15. April 2021, Stuttgart.

Dewes-Schwarz/Schmidt 2021 – Dewes-Schwarz, K., Schmidt, G. (2021): Gute Führung in Zeiten von mobilem Arbeiten: Führung auf Distanz erfordert wertschätzende Kommunikation, AK-Analyse 2/2021, Saarbrücken.

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

DGB 2020 – Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (Hrsg.) (2020): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes: „Selbstbestimmte Mobile Arbeit erleichtern und besser ausgestalten“ vom 26.11.2020, verfügbar auf www.dgb.de; abgerufen am 23. April 2021.

DGB-Index 2020 – Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020, Berlin.

DGUV 2021a – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Fachbereich Verwaltung (Hrsg.) (2021): Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie, Fachbereich aktuell, Berlin.

DGUV 2021b – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) (Hrsg.) (2021): Check Up Homeoffice. Langversion, Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV, Berlin.

Eberhardt 2021 – Eberhardt, B. (2021): Kein großer Wurf, in: Gute Arbeit 1/2021, Frankfurt am Main.

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.

Frodermann 2020 – Frodermann, C. u. a. (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. Online-Befragung von Beschäftigten, IAB-Kurzbericht 13/2020, Nürnberg.

Frodermann 2021 – Frodermann, C. u. a. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche, IAB-Kurzbericht 5/2021, Nürnberg.

Forsa 2020 – forsa Politik- und Sozialforschung GmbH, Büro Berlin (Hg.) (2020): Erfahrungen mit Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern, Berlin.

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

Grabbert/Westheide 2021 – Grabbert, D., Westheide, R. (2021): Mobile Arbeit gewann neue „Fans“. BEST-Umfragen: Beim Homeoffice bleibt viel Gestaltungsbedarf für Gute Arbeit, in: AK-Konkret 3/2021, Saarbrücken

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.

Haepf 2021 – Haepf, T. u. a. (2021): Die Technik macht den Unterschied: Wie die Covid-19-Pandemie die berufliche Kommunikation und Arbeitseffizienz verändert hat. IAB-Forum, März 2021, Nürnberg.

Hammermann 2020 – Hammermann, A. (2020): Erreichbarkeit gestalten: Verfügbar, beschäftigt oder abwesend? IW-Kurzbericht 39/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

Hau 2021 – Hau, Th. (2021): Noch improvisiert oder gute Arbeit? Homeoffice: BEST und Arbeitskammer starten Umfrage zu Arbeitsbedingungen, in: AK-Konkret 2/2021, Saarbrücken

Heimann 2021 – Heimann, K. (2021): Mobile Arbeit. Provisorium oder gesunder Arbeitsplatz?, in: Gute Arbeit 1/2021, Frankfurt am Main.

Hofmann/Piele/Piele 2021 – Hofmann, J., Piele, A., Piele, Ch. (2021): Arbeiten in der Corona-Pandemie. Entgrenzungseffekte durch mobiles Arbeiten – und deren Vermeidung, hrsg. v. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart.

IAB 2020 – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB (Hrsg.)) (2020): 38 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Homeofficeoptionen können dies auch nutzen, Presseinformation vom 21. Dezember 2020, Nürnberg.

IAB 2021a – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB (Hrsg.)) (2021): Drei Viertel der Beschäftigten mit Homeoffice-Option sind teilweise oder ausschließlich im Homeoffice tätig, Presseinformation vom 8. März 2021, Nürnberg.

IAB 2021b – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB (Hrsg.)) (2021): Die meisten Beschäftigten nehmen die Arbeit im Homeoffice als positiv wahr, Presseinformation vom 14. Mai 2021, Nürnberg.

IfSG 2021 – Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG), § 28b Absatz 7, verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de; abgerufen am 23. April 2021

Initiative D21 2020 – Initiative D21 e. V. (Hrsg.) (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Vorab-Ergebnisse der Studie D21-Digital-Index 2020/2021, Berlin.

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

Kothe 2020 – Kothe, W. (2020): Aktuell wie nie. Arbeitsschutz: Corona hat mobiler Arbeit einen kräftigen Schub versetzt. Der Arbeitsschutz darf nicht auf der Strecke bleiben, in: Arbeitsrecht in Betrieb 11/2020, Frankfurt am Main.

Kunze 2020 – Kunze, F. (Hg.) (2020): Konstanzer Homeoffice-Studie. Factsheet November 2020, Universität Konstanz, Konstanz.

Kunze 2021 – Kunze, F. (Hg.) (2021): Konstanzer Homeoffice-Studie. Factsheet Februar 2021, Universität Konstanz, Konstanz.

Kunze/Hampel/Zimmermann 2020 – Kunze, F., Hampel, K., Zimmermann, S. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Universität Policy Paper 2/2020, Konstanz.

Lengen 2020 – Lengen, J. u. a. (2020): Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Berlin.

LfDI RLP 2020 – Der Landesdatenschutzbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz (Hg.) (2020): Hinweise zum Datenschutz im Homeoffice, Mainz.

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, hg. von Universität Mannheim, Mannheim.

Mojtahedzadeh/Rohwer/Mache 2020 – Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Mache, S. (2020): Handreichung. Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice, hrsg. v. Kompetenznetz Public Health COVID-19, Hamburg.

Mojtahedzadeh 2021 – Mojtahedzadeh, N. u. a. (2020): Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, Berlin.

Neumann 2020 – Neumann, J. u. a. (2020): Homeoffice und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie, hrsg. v. Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft der Universität zu Köln, Köln.

Pfnür 2021 – Pfnür, A. u.a. (2021): Homeoffice im Interessenkonflikt. Ergebnisbericht einer empirischen Studie. Kurzfassung, in: Pfnür, A. (Hg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis 41, Technische Universität Darmstadt, Darmstadt.

Roscher/Begerow 2020 – Roscher, S. Begerow, E. (2020): Führung im Homeoffice – Wandel der Führungsrolle und neue Herausforderungen, in: DGUV Forum 8/2020, Berlin.

Sachverständigenkommission 2020 – Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht (Hg.) (2020): Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur geplanten Reform, Berlin.

Schattenberg 2020 – Schattenberg, M. (2020): Homeoffice – gekommen, um zu bleiben, hrsg. v. Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Schmidt 2021 – Schmidt, G. (2021): Arbeiten im Homeoffice braucht die richtigen Rahmenbedingungen, in: AK-Dialoge zur Transformation Newsletter 4, Februar 2021, Saarbrücken.

Schmucker/Gerdes 2021 – Schmucker, R., Gerdes, J. (2021): Mobile Arbeit zwischen Autonomie und Belastung, in: Gute Arbeit 1/2021, Frankfurt am Main.

Schulze/Volk 2020 – Schulze, M. O., Volk, T. (2020): Arbeitszeiterfassung nach EuGH, in: Arbeitsrecht im Betrieb 11/2020, Frankfurt am Main.

Schroeder 2020 – Schroeder, W. (2020): Machtfrage Homeoffice. Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma, in: WZB Mitteilungen 170, Berlin:

SR 2021 – Saarländischer Rundfunk (Hrsg.) (2021): 26 Betriebe wegen Mängeln bei Homeoffice-Verordnung beanstandet. Meldung vom 08.03.2021, Saarbrücken.

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

Stettes/Voigtländer 2021 – Stettes, O., Voigtländer, M. (2021): Büroflächenabbau bleibt die Ausnahme. IW-Kurzbericht 6/2021, hrsg. v. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

Storm 2020 – Storm, A. (Hg.) (2020): Gesundheitsreport 2020. Stress in der modernen Arbeitswelt, Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. DAK-Gesundheitsreport, Hamburg.

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

UKBW o. J. – Unfallkasse Baden-Württemberg (Hrsg.): Homeoffice sicher und gesund gestalten. Leitfaden für Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Führungskräfte, Stuttgart.

UKBW o. J. – Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) (Hrsg.): Sicher und gesund im Homeoffice. Leitfaden für Beschäftigte, Stuttgart.

Ulber 2020 – Ulber, D. (2020): Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32, Frankfurt am Main.

UVB 2021 – UVB Unfallversicherung Bund und Bahn (Hrsg.) (2021): Telearbeit, Mobiles Arbeiten und Homeoffice. Fachinformation, Frankfurt am Main.

VBG 2020 – Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) (Hg.) (2020): Arbeiten im Homeoffice gesund gestalten, Hamburg.

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

Westheide 2020 – Westheide, R. (2020): Homeoffice in der Corona-Krise: Modell für die Zukunft? Empirische Ergebnisse – Grundlagen für die Gestaltung Saarbrücken, hrsg. v. Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken.

Westheide 2021a – Westheide, R. (2021): Update: Arbeiten im Homeoffice – Situation und Perspektiven. Befragungen saarländischer Interessenvertretungen im März 2021 und Juni 2020, hrsg. v. Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken.

Wöhrmann 2020 – Wöhrmann, A. M. u. a. (2020): BAuA-Arbeitszeitbefragung. Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, hrsg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden.

WSI 2021 – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Neue Verordnung wirkt sich aus. Deutlicher Anstieg: 24 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten aktuell vorwiegend oder ausschließlich im Homeoffice, Pressemitteilung v. 16. Februar 2021, Düsseldorf.

YouGov-HDI 2020 – 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.

ZEW 2020 – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) (Hg.) (2020): Unternehmen wollen auch nach der Krise an Homeoffice festhalten, ZEW-News September 2020, Mannheim.

Anhang 1: Fragebogen der Umfrage 2021

Umfrage: Arbeiten im Homeoffice 2021 – aktuelle Situation und Perspektiven

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Corona-Krise wurden viele Beschäftigte ins Homeoffice geschickt – in der ersten Welle im Frühjahr/ Frñhsommer 2020 und wieder im Winter 2020/2021. Nach unserer Erhebung im Juni 2020 erkunden wir nun erneut die Homeoffice-Situation im Saarland.

Ich möchte Sie bitten – auch wenn Sie im letzten Jahr möglicherweise nicht an der Umfrage teilgenommen haben –, uns mitzuteilen, wie das Arbeiten im Homeoffice derzeit in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle umgesetzt wird, welche Erfahrungen es aus Sicht der Interessenvertretung gibt und welche Perspektiven sich abzeichnen. Die Ergebnisse helfen uns, die richtigen Akzente zu setzen – als Beratungsstelle BEST für die fachliche Unterstützung der Mitbestimmung, als Arbeitskammer für die Politikberatung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und beste Grüße

gez. Thomas Otto

Geschäftsführer BEST

Hauptgeschäftsführer der

Arbeitskammer des Saarlandes

Fragebogen

Unter „**Homeoffice**“ verstehen wir, dass die Arbeit ganz oder teilweise zu Hause verrichtet wird. Dies geschieht in der Regel computerunterstützt und zumeist digital angebunden an den Betrieb bzw. die Dienststelle. „**Mobiles Arbeiten**“ bezeichnet weiter gefasst die computergestützte Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte, d. h. nicht nur zu Hause, sondern auch beim Kunden, unterwegs oder an einem anderen Ort. „Homeoffice“ erfolgt ebenfalls zum Teil als „**Telearbeit**“ an einem vom Arbeitgeber bzw. Dienstherren zu Hause fest eingerichteten Arbeitsplatz. In dieser **Umfrage** geht es um das computergestützte **Arbeiten zu Hause**, was mobiles Arbeiten oder auch Telearbeit sein kann.

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 (ungefähr):
---	--------------------

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

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

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

4	Anzahl Januar 2020 (ungefähr):
---	--------------------------------

5. Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (März 2021) im Homeoffice tätig?

5	Anzahl März 2021 (ungefähr):
---	------------------------------

6. Wenn Sie sich zurückerinnern an die Situation in der ersten Welle im letzten Jahr: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren im Juni 2020 im Homeoffice tätig?

6	Anzahl Juni 2020 (ungefähr):
---	------------------------------

7. Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle werden wohl nach der Corona-Pandemie (Frühjahr 2022?) im Homeoffice tätig sein?

7	Anzahl zukünftig (ungefähr):
---	------------------------------

8. Wie ist derzeit (März 2021) die Ausstattung der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten?

[] trifft nicht zu (derzeit kein Homeoffice): weiter mit Frage 13		nur/ weitgehend betrieblich/ dienstlich	überwiegend betrieblich/ dienstlich	überwiegend privat	nur/ weitgehend privat
8	Computer (PC, Notebook, ...)	[]	[]	[]	[]
9	Telefon, Smartphone	[]	[]	[]	[]
10	sonstige Hardware (z. B. Drucker)	[]	[]	[]	[]
11	Büroausstattung (Schreibtisch, Stuhl, ...)	[]	[]	[]	[]

9. Was trifft derzeit (März 2021) hauptsächlich zu: Diejenigen, die aktuell Homeoffice machen, arbeiten ...

12	nur/ weitest- gehend zu Hause []	weit- gehend zu Hause []	über- wiegend zu Hause []	ungefähr gleich verteilt []	überwiegend im Betrieb/ in der Dienststelle []
----	--	---------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--

10. Wenn Sie sich zurückerinnern an die Situation in der ersten Welle im letzten Jahr: Diejenigen, die im Juni 2020 Homeoffice machten, arbeiteten ...

13	nur/ weitest- gehend zu Hause []	weit- gehend zu Hause []	über- wiegend zu Hause []	ungefähr gleich verteilt []	überwiegend im Betrieb/ in der Dienststelle []
----	--	---------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	--

11. Was trifft in der aktuellen Homeoffice-Praxis (März 2021) in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle überwiegend zu?

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

Fortsetzung Frage 11

Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice		un-proble-matisch	kaum proble-matisch	proble-matisch	sehr proble-matisch
20	Erfassung der Arbeitszeit	[]	[]	[]	[]
21	Mehrarbeit, Überstunden	[]	[]	[]	[]
22	Arbeitsergebnis, Produktivität	[]	[]	[]	[]
23	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	[]	[]	[]	[]
24	Entgrenzung/Vermischung von Arbeit und Privatem	[]	[]	[]	[]
25	körperliche Belastung	[]	[]	[]	[]
26	psychische Belastung	[]	[]	[]	[]
27	Leistungs- und Verhaltenskontrolle	[]	[]	[]	[]
28	Homeoffice-Kompetenz (Selbstorganisation, Videokonferenzen, ...)	[]	[]	[]	[]
29	Kompetenz zum "Führen aus der Distanz"	[]	[]	[]	[]
30	Vertrauen	[]	[]	[]	[]
31	Sonstiges: _____	[]	[]	[]	[]

12. Was wünschen sich die Beschäftigten im Homeoffice zurzeit? Wieviel Prozent möchten:

Wunsch		mehr zu Hause arbeiten	Arbeit zu Hause so beibehalten	weniger zu Hause arbeiten	zu Hause arbeiten beenden
32	Bitte tragen Sie jeweils einen (ungefähren) Prozentwert ein:	%	%	%	%

13. Im Hinblick auf die "Normalität" nach Corona: Überwiegend in welchem Umfang möchten die Beschäftigten, die sich Homeoffice wünschen, zu Hause arbeiten?

33	ganz zu Hause (5 Tage/ Woche)	3 bis 4 Tage/ Woche zu Hause	1 bis 2 Tage/ Woche zu Hause	weniger als 1 Tag/Woche zu Hause	kein Homeoffice-Wunsch
	[]	[]	[]	[]	[]

14. Wie ist derzeit (März 2021) die Haltung der Interessenvertretung zu dem Thema „Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle zukünftig nach der Corona-Pandemie“?

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

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

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

16. Für die zukünftige "normale" 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
36	Auswahlrichtlinien, Eignungskriterien	[]	[]	[]	[]
37	Verteilung Büroarbeit/Arbeiten zu Hause	[]	[]	[]	[]
38	Beendigung von Homeoffice, Rückkehr	[]	[]	[]	[]

Fortsetzung Frage 16

		besonders wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
39	Ausstattung mit betrieblichen/dienstlichen Geräten	[]	[]	[]	[]
40	sonstige Ausstattung (Büromöbel, Arbeitsmittel)	[]	[]	[]	[]
41	finanzielle Abgeltung privater Aufwendungen	[]	[]	[]	[]
42	Vorgaben/Vereinbarung von Arbeitsergebnissen	[]	[]	[]	[]
43	Versicherung im Homeoffice	[]	[]	[]	[]
44	Ansprechzeiten, Erreichbarkeit	[]	[]	[]	[]
45	Erfassung der Arbeitszeit	[]	[]	[]	[]
46	Mehrarbeit, Überstunden	[]	[]	[]	[]
47	Schutz vor ausufernden Arbeitszeiten	[]	[]	[]	[]
48	Flexible Arbeitszeiten im Homeoffice	[]	[]	[]	[]
49	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie/Privatem	[]	[]	[]	[]
50	Kommunikation mit Kolleg/innen, Führungskräften	[]	[]	[]	[]
51	Arbeits- und Gesundheitsschutz	[]	[]	[]	[]
52	Gefährdungsbeurteilung	[]	[]	[]	[]
53	Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle	[]	[]	[]	[]
54	Qualifizierung der Beschäftigten zum Homeoffice	[]	[]	[]	[]
55	Qualifizierung der Führungskräfte zum Homeoffice	[]	[]	[]	[]
56	Wahrung der Mitbestimmung	[]	[]	[]	[]
57	Sonstiges: _____	[]	[]	[]	[]

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

58	ja []	nein []
----	--------	----------

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

59	Jahr (ungefähr):
----	------------------

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

Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft:		Arbeitgeber/ Dienstherr	Interessenvertretung	
nein, derzeit keine Absicht	60	[]	[]	65
nein, auch in absehbarer Zukunft keine Absicht	61	[]	[]	66
ja, allgemeine Absicht	62	[]	[]	67
ja, konkrete Vorstellungen	63	[]	[]	68
ja, Entwurf ausgearbeitet	64	[]	[]	69

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

70	Gerne auch auf einem Beiblatt bzw. in einer gesonderten Datei.
----	--

Geschafft! Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens, bitte schicken Sie ihn gleich zurück!

Anhang 2: Pressemeldung und Artikel

Artikel von Thomas Hau in der „AK-Konkret“, Heft 2/2021

Noch improvisiert oder gute Arbeit?

HOMEOFFICE BEST und Arbeitskammer starten Umfrage zu Arbeitsbedingungen

Wer hätte im März 2020 gedacht, dass Deutschland im März 2021 wieder im Lockdown ist? Und wer hätte gedacht, dass Homeoffice zum Dauerzustand wird – angereichert mit der Doppelbelastung Homeschooling? Aber genau das ist der Fall. Grund genug, sich die Arbeitsbedingungen nach einem Jahr Homeoffice genauer anzuschauen. Aus diesem Grund findet zurzeit eine erneute Umfrage von AK und BEST zum Thema statt.

Von Thomas Hau

Eine erste Befragung aus dem Juni bestätigte letztlich das Offensichtliche: Deutschland war nicht vorbereitet. In den Niederlanden arbeiteten bereits vor Corona 37 Prozent der Beschäftigten gelegentlich oder regelmäßig im Homeoffice. In Deutschland waren es gerade mal elf Prozent, im Saarland 4,2 Prozent. Rechnet man Führungskräfte, IT-Mitarbeiter in Wochenendbereitschaft und Beschäftigte im Außendienst raus, die ohnehin mit Notebooks ausgestattet mobil arbeiten, kommt man auf ein sehr dürftiges Ergebnis. Zu Beginn der Pandemie wurden Beschäftigte reihum ins Homeoffice geschickt, um das Infektionsgeschehen zu reduzieren. Es fehlte an geeigneter Arbeitsorganisation, verbindlichen Regelungen, an Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, vor allem aber an Ausstattung.

Um die Infektionszahlen einzudämmen und die Intensivmedizin nicht zu überlasten, war zweifellos auch ein improvisiertes Arbeiten am Küchentisch eine Zeit lang hinnehmbar. Man muss aber kein Arbeitsmediziner sein, um zu konstatieren, dass solche Arbeitsbedingungen, wenn sie ein Jahr und länger andauern, nicht ohne gesundheitliche Folgen bleiben. Es stellt sich die Frage: Ist die aktuelle Perspektive am Ende der Pandemie der fließende Übergang aus dem Homeoffice in den Krankenschein? Deshalb ist es wichtig, verlässlich festzustellen, wo wir heute bei den Arbeitsbedingungen im Homeoffice stehen.



Foto: Adobe Stock/chika_milan

Die Reduzierung der Doppelbelastung von Homeoffice durch Homeschooling und Kinderbetreuung liegt außerhalb der Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber. Nicht jedoch das Schaffen einer funktionierenden und nicht belastenden Arbeitsorganisation und die Bereitstellung der erforderlichen Ausstattung, die für gesundes, zumindest aber gesundheitsschutzkonformes Arbeiten benötigt wird. Was BEST bei der Beratung von Interessenvertretungen seit Beginn der Pandemie erlebt, ist leider allzu oft das Bestreben der Arbeitgeber, die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen im Homeoffice in die (Eigen-)Verantwortlichkeit der Beschäftigten zu legen. Selten wird mehr an Ausstattung zur Verfügung gestellt als ein Notebook, manchmal nicht einmal das. Aber ist das überhaupt zulässig?

Arbeitgeber hat in allen Fällen Fürsorgepflicht

Es wird immer wieder versucht, diese misslichen Zustände rechtskonform aussehen zu lassen. Bei dem Begriff „Telearbeit“ greift die Arbeitsstättenverordnung, die dem Arbeitgeber die Bereitstellung der Ausstattung auferlegt. Die Begriffe „Homeoffice“ und „mobiles Arbeiten“ kennt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Deshalb werden diese Begriffe von Arbeitgeberseite gerne gewählt, um nicht in

die Verlegenheit zu kommen, sich mit der Frage der Ausstattung und des Gesundheitsschutzes beschäftigen zu müssen. Es wird allerdings vergessen, dass ungeachtet der Begrifflichkeiten in allen Fällen das Arbeitsschutzgesetz gilt, das dem Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht auferlegt. „Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ (§ 4, Satz 2 ArbSchG)

In anderen Worten: Egal, ob von Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten die Rede ist, es müssen die Rahmenbedingungen für gute und gesunde Arbeitsbedingungen vorherrschen. Das betrifft sowohl die Fragen der Ausstattung als auch die Gestaltung der Rahmenbedingungen, von der Arbeitszeiterfassung und dem Schutz der Privatsphäre und dem Recht auf Nichterreichbarkeit. Da vor allem gerade zur Zeit der Pandemie auch durchaus widersprüchliche Regelungen in Kraft sind, muss innerbetrieblich zwischen Arbeitgeber, Interessenvertretung und Beschäftigten austariert werden, wer wofür verantwortlich ist. Wir dürfen gespannt sein und wir werden berichten, zu welchen Ergebnissen die Umfrage von AK und BEST gekommen ist.

Thomas Hau ist BEST-Berater.

Die Arbeitsbedingungen im Homeoffice sind nicht selten mangelhaft.



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Infos: www.best-saarland.de, Tel. 0681 4005-249

BEST-Umfrage in saarländischen Betrieben – Wunsch nach mobilem Arbeiten auch nach Corona groß – viel Gestaltungsbedarf im Sinne Guter Arbeit

Pressedienst vom 06.05.2021

Homeoffice als mobiles Arbeiten wird aller Voraussicht nach auch nach Corona zu einer normalen Form für einen Teil der Erwerbsarbeit. Das geht aus der zweiten Umfrage zum Thema Homeoffice hervor, die BEST (Beratungsstelle der Arbeitskammer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen) im Auftrag der Arbeitskammer im März 2021 durchgeführt hat. Klar ist: Das Arbeiten im Homeoffice hat im vergangenen Jahr enorm zugenommen. Mehr als ein Viertel aller Beschäftigten arbeiteten mindestens teilweise von Zuhause aus. Und: Der Wunsch bei Arbeitnehmer*innen, das Arbeiten von Zuhause dauerhaft zumindest zeitweise zu etablieren, ist stark. Auch Arbeitgeber stehen diesem Arbeitsmodell mittlerweile deutlich positiver gegenüber als noch vor einem Jahr. „Sichtbar wurde in der Umfrage aber ebenfalls, dass in den Betrieben und Dienststellen noch vieles im Sinne Guter Arbeit geregelt werden muss“, sagt Beatrice Zeiger, Geschäftsführerin der Arbeitskammer des Saarlandes.

Es ist bereits die zweite Umfrage zum Arbeiten im Homeoffice im Saarland. Im Auftrag der Arbeitskammer befragten die Mitarbeiter*innen von BEST bereits im Juni 2020 saarländische Interessenvertretungen zur Situation und zu den Perspektiven des Arbeitens im Homeoffice.

Die Erhebung im März 2021 zeigte eine deutliche Zunahme der Nutzung von Homeoffice gegenüber der Situation im Frühjahr und Frühsommer 2020 – und erst recht gegenüber der Zeit vor der Corona-Krise. Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten, die zumindest teilweise zu Hause arbeiten, während der Pandemie gegenüber dem Stand „vor Corona“ in etwa versechsfacht.

Das mobile Arbeiten in der Pandemie führte auch zu einem erheblichen Digitalisierungsschub. Viele Betriebe und Dienststellen investierten umfangreich in mobile Endgeräte, Fernzugänge, Videodienste und Kollaborationswerkzeuge. Im März 2021 bestand die Computer-Ausstattung im Homeoffice laut Angabe der Arbeitnehmervertretungen in sieben von zehn Fällen aus betrieblichen Geräten.

In beiden Umfragen wurde aber auch deutlich, dass es noch großen Regelungsbedarf gibt. Vor allem in puncto Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Entgrenzung der Arbeit, Gesundheitsschutz und psychischer Belastung gibt es Verbesserungsbedarf.

„Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gelten auch im Homeoffice oder am Telearbeitsplatz in vollem Umfang. Pausenzeiten, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie Sonn- und Feiertagschutz gelten für alle Mitarbeiter*innen, egal wo sie arbeiten. Außerdem gilt für beide Formen das Arbeitsschutzgesetz, an das sich Arbeitgeber und Beschäftigte halten müssen“, betont Beatrice Zeiger.

Ähnliches gilt für Gesundheitsgefährdungen. „Sie sind in den eigenen vier Wänden ebenfalls möglich. Deshalb ist es wichtig, dass eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und vorbeugende Maßnahmen getroffen werden“, so Zeiger. Nicht zuletzt erforderlich ist die Modernisierung der Mitbestimmung bei der Gestaltung der mobilen Arbeit.

Die Ansicht teilt auch Holger Meuler, Sekretär der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: „Homeoffice und mobiles Arbeiten sollten auch nach Corona für alle Arbeitnehmer*innen, die das wollen, möglich sein. Gründe dafür gibt es ausreichend. Aber wir brauchen auch klare rechtliche Regelungen und vor allem die Mitbestimmung von Interessensvertretungen bei der Ausgestaltung.“

Eine „Task Force Corona“ im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsschutz-Regeln. Die Mitarbeiter*innen gehen Beschwerden nach, beraten und überwa-

chen die Umsetzung der Vorgaben vor Ort. „Für einen Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden gibt es auch nach der Pandemie viele gute Gründe. Wir unterstützen dies, vorausgesetzt die Arbeitsschutzstandards werden beachtet“, unterstreicht der Staatssekretär im Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, Sebastian Thul. „Bei uns kommen vereinzelt Beschwerden an, die die Ausgestaltung des Homeoffice betreffen. Dort, wo nachgebessert werden muss, beraten wir gerne. Ich möchte Beschäftigte ausdrücklich dazu ermuntern, sich bei Problemen an unser Haus oder unser Landesamt zu wenden. Vertraulichkeit wird selbstverständlich zugesichert“, so Thul.

Saarländer wollen nicht nur Homeoffice

Eine Umfrage der Arbeitskammer ergab: Für viele Saarländerinnen und Saarländer ist das Arbeiten nur von daheim aus nicht das Gelbe vom Ei. Soll nun alles wieder werden, wie es vor der Pandemie war?

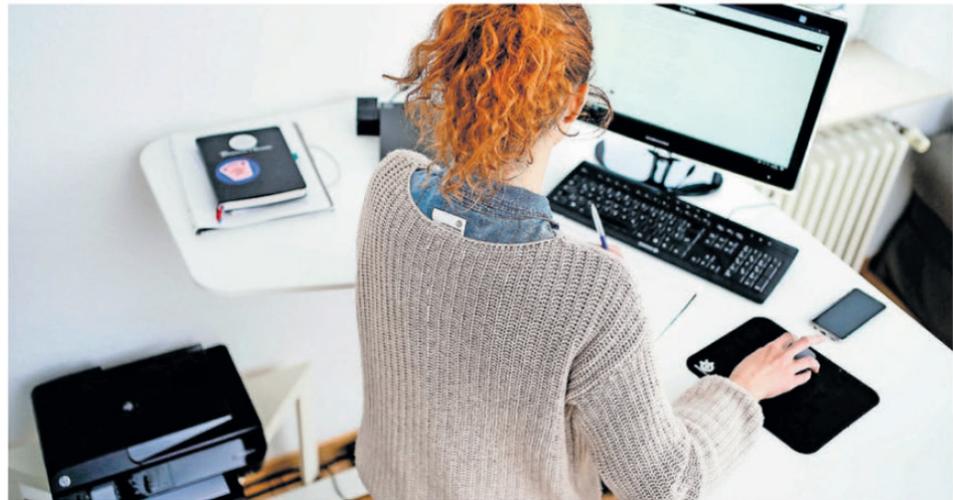
VON THOMAS SPONTICCIA

SAARBRÜCKEN Deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als noch in den ersten Monaten der Corona-Pandemie nutzen inzwischen Homeoffice, um ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und sich zugleich vor einer Ansteckung mit dem Virus zu schützen.

Allerdings hat die Auswertung einer neuen Umfrage der Arbeitskammer unter 131 Arbeitnehmervertretungen auch Erstaunliches zu Tage gefördert. Demnach sieht ein Großteil der Beschäftigten im Saarland Homeoffice als alleinige Form der Beschäftigung im Unternehmen nicht als ideal an. Zahlreiche Befragten wünschen sich vielmehr die Kontakte und die Kommunikation mit ihren Kollegen vor Ort im Unternehmen zurück. Es hat sich laut Studie herausgestellt, dass zahlreiche Ideen und das gemeinsame Entwickeln von Projekten zum Großteil auf der Strecke bleiben, wenn es keine Treffen in Teams vor Ort mehr gibt. Selbst das Kollegengespräch an der Kaffeemaschine oder in der Kantine zur Förderung des Zusammenhaltes und des Teamgeistes falle als wichtige Säule zur Vertrauensbildung weg, heißt es in der Untersuchung.

Die Arbeitskammer hat im März 2021 rund 700 Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in saarländischen Betrieben, Behörden und öffentlichen Einrichtungen nach ihrer Haltung zu Homeoffice befragt. 131 Gremien, die mehr als 64 000 Beschäftigte vertreten, brachten ihre Beobachtungen in die Umfrage ein.

Dabei hat sich klar herausgestellt, dass die Arbeitgeber gegenüber der Umfrage im Juni 2020 den Anteil von Homeoffice im Saarland als Folge von Corona erheblich erhöht haben. Mittlerweile seien 26,5 Prozent der Beschäftigten im Saarland Homeoffice



Viele Saarländer sehen nach einer Umfrage der Arbeitskammer Homeoffice nur als Ergänzung an. Sie möchten auf ihren Arbeitsplatz im Betrieb nicht verzichten. FOTO: DPA

tätig. Das waren rund 80 Prozent der Arbeitnehmer, für die digitales Arbeiten zu Hause infrage kam. Bei der Umfrage im Juni 2020 war der Gesamtanteil der Beschäftigten im Homeoffice mit 25,5 Prozent nur geringfügig niedriger. Doch nutzen im vergangenen Frühjahr nur rund 70 Prozent der Beschäftigten das Homeoffice, für die es grundsätzlich möglich gewesen wäre. Insgesamt hat sich laut Arbeitskammer die Zahl der Beschäftigten, die zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiten, während der Pandemie gegenüber dem Stand vor Corona in etwa versachsfacht.

Auch die Ausstattung mit den dafür notwendigen Arbeitsgeräten von Seiten der Arbeitgeber sei vor Ort deutlich verbessert worden. Hier bestätigen fast 50 Prozent der Befragten, dass sie im Homeoffice auf Arbeitsgeräte zurückgreifen können, die der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat. „Das überrascht“, sagt Ronald Westheide von der Beratungsstelle BEST für sozialverträgliche Technologiegestaltung bei der Arbeitskammer, der die Umfrage betreut hat. Denn bei der letzten Umfrage im Juni 2020 waren es erst 41,9

Prozent der Beschäftigten im Homeoffice.

Zugleich hat die Umfrage einen weiteren Trend zutage gefördert. Demnach wünschen sich die meisten Saarländerinnen und Saarländer

58 %
der Arbeitnehmer wünschen sich laut einer Umfrage ein bis zwei Tage Homeoffice in der Woche

Quelle: Arbeitskammer des Saarlandes

der, die Homeoffice nutzen, für die Zeit nach Corona eine Misch-Arbeitsform. Sie wollen demnach künftig nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, sondern nur zu einem gewissen Anteil an der Gesamtarbeitszeit. Ihnen schwebt wöchentlich eine Mischform zwischen Homeoffice und Arbeit vor Ort im Unternehmen vor. Denkbar sei auch der wöchentliche Wechsel innerhalb eines Teams zwischen Homeoffice und Arbeit im Unternehmen, so wie es teilweise bereits vor Corona der

Fall war. 58 Prozent der von der Arbeitskammer-Untersuchung befragten Interessenvertreter äußerten dabei als Idealvorstellung eine ein- bis zweitägige Arbeitszeit pro Woche im Homeoffice. 37,5 Prozent können sich drei bis vier Tage Arbeiten daheim vorstellen. In der übrigen Zeit mache eine Präsenz vor Ort im Unternehmen Sinn. Nur 2,7 Prozent der Befragten bevorzugen ein ausschließliches Arbeiten im Homeoffice.

Generell wird nach den Erkenntnissen der Arbeitskammer die Möglichkeit des Homeoffice als zusätzliche Arbeitsform von den saarländischen Beschäftigten begrüßt. Das Ganze müsse jedoch in einem vernünftigen Verhältnis mit der Arbeitszeit im Unternehmen stehen.

Holger Meuler, Gewerkschaftssekretär von Verdi, verwies darauf, dass auch die Art des Arbeitsplatzes eine Rolle spielt. Wer etwa gewöhnlich im Großraumbüro arbeitet, wünsche sich häufig eine Rückkehr dorthin nicht. Wichtig sei vor allem, dass man nach dem Ende der Pandemie verbindliche gesetzliche Regeln zum künftigen Umgang mit

Homeoffice schafft, damit Mindeststandards für alle gewährleistet sind und möglichst auch die gleichen Arbeitsbedingungen gelten. Bis hin zu der Frage, wie künftig die Erfassung der Arbeitszeit geregelt werden soll. Den meisten Beschäftigten im Homeoffice werde derzeit Vertrauensarbeitszeit gewährt. Es gebe aber nach wie vor auch Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten ständig kontrollieren wollen.

Sebastian Thul (SPD), Staatssekretär im Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, sagte, dass es deutlich einfacher sei, den Umgang mit Homeoffice in solchen Unternehmen zu regeln, in denen es Interessenvertreter der Arbeitnehmer gibt. In solchen Fällen werde meist in beiderseitigem Interesse eine Regelung mit dem jeweiligen Arbeitgeber gefunden. Die „Task Force Corona“ im Ministerium sei inzwischen in 127 saarländischen Unternehmen aktiv geworden. Dabei gehe es nicht vorrangig darum diese Betriebe zu kontrollieren oder gar zu gängeln. Es sei vielmehr das Ziel, die Unternehmen darin zu beraten wie sie Homeoffice am besten umsetzen können.

„Saarländer wollen nicht nur Homeoffice

Eine Umfrage der Arbeitskammer ergab: Für viele Saarländerinnen und Saarländer ist das Arbeiten nur von daheim aus nicht das Gelbe vom Ei. Soll nun alles wieder werden, wie es vor der Pandemie war?

Von Thomas Sponticcia

Saarbrücken Deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als noch in den ersten Monaten der Corona-Pandemie nutzen inzwischen Homeoffice, um ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und sich zugleich vor einer Ansteckung mit dem Virus zu schützen.

Allerdings hat die Auswertung einer neuen Umfrage der Arbeitskammer unter 131 Arbeitnehmervertretungen auch Erstaunliches zu Tage gefördert. Demnach sieht ein Großteil der Beschäftigten im Saarland Homeoffice als alleinige Form der Beschäftigung im Unternehmen nicht als ideal an. Zahlreiche Befragten wünschen sich vielmehr die Kontakte und die Kommunikation mit ihren Kollegen vor Ort im

Unternehmen zurück. Es hat sich laut Studie herausgestellt, dass zahlreiche Ideen und das gemeinsame Entwickeln von Projekten zum Großteil auf der Strecke bleiben, wenn es keine Treffen in Teams vor Ort mehr gibt. Selbst das Kollegengespräch an der Kaffeemaschine oder in der Kantine zur Förderung des Zusammenhaltes und des Teamgeistes falle als wichtige Säule zur Vertrauensbildung weg, heißt es in der Untersuchung.

Die Arbeitskammer hat im März 2021 rund 700 Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in saarländischen Betrieben, Behörden und öffentlichen Einrichtungen nach ihrer Haltung zu Homeoffice befragt. 131 Gremien, die mehr als 64 000 Beschäftigte vertreten, brachten ihre Beobachtungen in die Umfrage ein.

Dabei hat sich klar herausgestellt, dass die Arbeitgeber gegenüber der Umfrage im Juni 2020 den Anteil von Homeoffice im Saarland als Folge von Corona erheblich erhöht haben. Mittlerweile seien 26,5 Prozent der Beschäftigten im Saarland Homeoffice tätig. Das waren rund 80 Prozent der Arbeitnehmer, für die digitales Arbeiten zu Hause infrage kam. Bei der Umfrage im Juni 2020 war der Gesamtanteil der Beschäftigten im Homeoffice mit 25,5 Prozent nur geringfügig niedriger. Doch nutzen im vergangenen Frühjahr nur rund 70 Prozent der Beschäftigten das Homeoffice, für die es grundsätzlich möglich gewesen wäre. Insgesamt hat sich laut Arbeitskammer die Zahl der Beschäftigten, die zumindest zeitweise im Homeoffice arbeiten, während der Pandemie gegenüber dem Stand vor Corona in etwa versechsfacht.

Auch die Ausstattung mit den dafür notwendigen Arbeitsgeräten von Seiten der Arbeitgeber sei vor Ort deutlich verbessert worden. Hier bestätigen fast 50 Prozent der Befragten, dass sie im Homeoffice auf Arbeitsgeräte zurückgreifen können, die der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat. „Das überrascht“, sagt Ronald Westheide von der Beratungsstelle BEST für sozialverträgliche Technologiegestaltung bei der Arbeitskammer, der die Umfrage betreut hat. Denn bei der letzten Umfrage im Juni 2020 waren es erst 41,9 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice.

Zugleich hat die Umfrage einen weiteren Trend zutage gefördert. Demnach wünschen sich die meisten Saarländerinnen und Saarländer, die Homeoffice nutzen, für die Zeit nach Corona eine Misch-Arbeitsform. Sie wollen demnach künftig nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, sondern nur zu einem gewissen Anteil an der Gesamtarbeitszeit. Ihnen schwebt wöchentlich eine Mischform zwischen Homeoffice und Arbeit vor Ort im Unternehmen vor. Denkbar sei auch der wöchentliche Wechsel innerhalb eines Teams zwischen Homeoffice und Arbeit im Unternehmen, so wie es teilweise bereits vor Corona der Fall war. 58 Prozent der von der Arbeitskammer-Untersuchung befragten Interessenvertreter äußerten dabei als Idealvorstellung eine ein- bis zweitägige Arbeitszeit pro Woche im Homeoffice. 37,5 Prozent können sich drei bis vier Tage Arbeiten daheim vorstellen. In der übrigen Zeit mache eine Präsenz vor Ort im Unternehmen Sinn. Nur 2,7 Prozent der Befragten bevorzugen ein ausschließliches Arbeiten im Homeoffice.

Generell wird nach den Erkenntnissen der Arbeitskammer die Möglichkeit des Homeoffice als zusätzliche Arbeitsform von den saarländischen Beschäftigten begrüßt. Da Ganze müsse jedoch in einem vernünftigen Verhältnis mit der Arbeitszeit im Unternehmen stehen.

Holger Meuler, Gewerkschaftssekretär von Verdi, verwies darauf, dass auch die Art des Arbeitsplatzes eine Rolle spielt. Wer etwa gewöhnlich im Großraumbüro arbeitet, wünsche sich häufig eine Rückkehr dorthin nicht. Wichtig sei vor allem, dass man nach dem Ende der Pandemie verbindliche gesetzliche Regeln zum künftigen Umgang mit Homeoffice schafft, damit Mindeststandards für alle gewährleistet sind und möglichst auch die gleichen Arbeitsbedingungen gelten. Bis hin zu der Frage, wie künftig die Erfassung der Arbeitszeit geregelt werden soll. Den meisten Beschäftigten im Homeoffice werde derzeit Vertrauensarbeitszeit gewährt. Es gebe aber nach wie vor auch Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten ständig kontrollieren wollen.

Sebastian Thul (SPD), Staatssekretär im Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, sagte, dass es deutlich einfacher sei, den Umgang mit Homeoffice in solchen Unternehmen zu regeln, in denen es Interessenvertreter der Arbeitnehmer gibt. In solchen Fällen werde meist in beiderseitigem Interesse eine Regelung mit dem jeweiligen Arbeitgeber gefunden. Die „Task Force Corona“ im Ministerium sei inzwischen in 127 saarländischen Unternehmen aktiv geworden. Dabei gehe es nicht vorrangig darum diese Betriebe zu kontrollieren oder gar zu gängeln. Es sei vielmehr das Ziel, die Unternehmen darin zu beraten wie sie Homeoffice am besten umsetzen können.“

Mobile Arbeit gewann neue „Fans“

BEST-UMFRAGEN Beim Homeoffice bleibt viel Gestaltungsbedarf für Gute Arbeit

In der Pandemie wurden Beschäftigte in großer Zahl zum Arbeiten nach Hause geschickt. Das hat Folgen: Die mobile Arbeit wird auch nach Corona für einen Teil der Erwerbsarbeit normal sein. Das geht aus zwei Umfragen hervor, die BEST e.V. im Juni 2020 und im März 2021 durchführte.*

Von Dörte Grabbert
und Ronald Westheide

Die Tätigkeit im Homeoffice hat gegenüber der Zeit vor der Corona-Krise enorm zugenommen. Über ein Viertel aller Beschäftigten arbeitete im März 2021 mindestens teilweise zu Hause. Dennoch stellte das ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München fest: Das Potenzial ist noch nicht ausgeschöpft.

Das mobile Arbeiten in der Pandemie ist gekennzeichnet durch den pragmatischen Umgang mit provisorischen Lösungen. Allerdings ist seit Sommer 2020 der Blick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen, auf die erweiterte Erreichbarkeit sowie Kommunikations- und Führungsmängel kritischer geworden. Rund ein Drittel der Arbeitnehmervertretungen verwies im März 2021 auf psychische Belastungen. Jedoch beurteilte bislang kaum ein Arbeitgeber die Gefährdungen der digitalen Heimarbeit. Insgesamt hat sich im Hinblick auf die angemessene Ausgestaltung von Homeoffice – insbesondere unter dem Blickwinkel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – in vielen Betrieben und Dienststellen noch wenig getan.

Dennoch: Der Wunsch ist weit verbreitet, auch in Zukunft – tageweise – zu Hause arbeiten zu können. Die Arbeitgeber stehen dem mobilen Arbeiten mittlerweile mehrheitlich ebenfalls positiv gegenüber. „Allerdings muss noch vieles im Sinne Guter Arbeit geregelt werden“, sagt Beatrice Zeiger, Geschäftsführerin der Arbeitskammer: „Höchststarbeitszeiten, Pausen



Foto: Adobe Stock / Oleszo

Wenn es der Katze im Homeoffice gefällt, sagt das letztlich noch nichts darüber aus, ob alle Bedingungen für Gute Arbeit erfüllt sind.

und Ruhezeiten sowie der Sonn- und Feiertagsschutz gelten für alle Beschäftigten, egal wo sie arbeiten. Gesundheitsrisiken gibt es auch in den eigenen vier Wänden. Es ist wichtig, dass eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und vorbeugende Maßnahmen getroffen werden.“

„Wir brauchen klare rechtliche Regelungen“

Diese Ansicht teilt Holger Meuler, Sekretär der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: „Mobiles Arbeiten sollte auch nach Corona für alle, die das wollen, möglich sein. Aber wir brauchen klare rechtliche Regelungen und vor allem die Mitbestimmung von Interessensvertretungen bei der Ausgestaltung.“ Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichtete Ende 2020, dass im Jahr 2017 für rund 70 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten keine Vereinbarung für das mobile Arbeiten bestand. Sie stellte zudem fest, dass das ungeregelte Arbeiten zu Hause mit einer schlechteren Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Belangen, weniger Erholung und einer geringeren Zufriedenheit einherging.

Auch Sebastian Thul, Staatssekretär im Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz,

betont die Bedeutung der Mitbestimmung. Wo es Arbeitnehmervertretungen gibt, sei es zumeist deutlich einfacher, Regelungen im beiderseitigen Interesse zu treffen. Laut der BEST-Umfrage 2021 bestehen mittlerweile in vier von zehn mitbestimmten Betrieben und Dienststellen Vereinbarungen zur mobilen Arbeit. Knapp zwei Drittel davon wurden aktuell im Verlauf der Pandemie abgeschlossen oder aktualisiert. Darüber hinaus bereitet offenbar rund die Hälfte der befragten Arbeitnehmervertretungen den Abschluss von Regelungen vor. „Für das Homeoffice gibt es auch nach der Pandemie viele gute Gründe. Wir unterstützen dies, vorausgesetzt die Arbeitsschutzstandards werden beachtet“, unterstreicht Staatssekretär Thul. Er verweist auf die „Task Force Corona“ im Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz. „Dort, wo nachgebessert werden muss, beraten wir gerne. Ich möchte Beschäftigte ausdrücklich dazu ermuntern, sich bei Problemen an unser Landesamt zu wenden. Vertraulichkeit wird zugesichert“, so Thul.

Dörte Grabbert ist Pressesprecherin der Arbeitskammer. Ronald Westheide ist Organisationsberater bei BEST e.V.

* Hier kommen Sie direkt zu den Umfrageergebnissen: www.arbeitskammer.de/homeoffice-ergebnisse



BEST e.V. unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Homeoffice oder mobiler Arbeit. Infos: www.best-saarland.de, Tel. 0681 4005-249



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