



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**

Ergebnisse

Ronald Westheide

Saarbrücken, im April 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:

Kerstin Blass

Petra Becker

Angelika Diener

Thomas Hau

Anke Hien-Bausch

Nicole Mathis

Dr. Oliver Müller

Thomas Otto

Jessica Reckler

Tobias Szygula

Ronald Westheide

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.

1. Arbeiten im Homeoffice: 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 Kontaktbe-

schränkungen, 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. Arbeiten im Homeoffice: Kurzbericht

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. Dienstherren 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

¹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin 2017, S. 19

² Vgl. Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV), verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de (abgerufen am 23. April 2021)

³ Vgl. Arbeitszeitgesetz (ArbZG), verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de (abgerufen am 23. April 2021)

⁴ Vgl. Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG), verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de (abgerufen am 23. April 2021)

in der Arbeitsstätte haben. Nicht zuletzt ist vorgesehen, dass die Tarifvertrags- 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.

⁵ Vgl. 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); vgl. hierzu die 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)

⁶ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV), § 2 Absatz 4, verfügbar auf www.gesetze-im-internet.de (abgerufen am 23. April 2021)

⁷ Vgl. 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)

⁸ Vgl. Initiative D21 e. V. (Hg.): Homeoffice in Zeiten von Corona. Vorab-Ergebnisse der Studie D21-Digital-Index 2020/2021, Berlin 2020, S. 7

⁹ Vgl. Westheide, Ronald: Homeoffice in der Corona-Krise: Modell für die Zukunft? Empirische Ergebnisse – Grundlagen für die Gestaltung, hg. von Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken 2020, S. 11

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.

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 Vorrichtungen (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 anderem 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

¹⁰ Vgl. Alipour, Jean-Victor, Oliver Falck und Simone Schüller: Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, ifo Schnelldienst 7/2020, hg. von ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München 2020, S. 31

¹¹ Vgl. ebd., S. 32

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.

„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

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa, Wiesbaden 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, Philip, Susanne Steffes und Stefanie Wolter: Homeoffice in Zeiten von Corona. In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale, ZEW-Kurzexpertise 20-03, hg. von ZEW – Leibniz-Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung Mannheim, Mannheim 2020, S. 2; vgl. gfs.bern AG (Hg.): Homeoffice-Barometer. Ergebnisse einer Online-Befragung im Auftrag der syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation, Kurzpräsentation, Bern 2020, S. 4

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

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

¹⁵ Vgl. Brenke, Karl: Home Office – Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Wochenbericht 5/2016, hg. von DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., Berlin 2016, S. 103

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.

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.

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-Arbeitsschutz-

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, Katja und andere: Die Mannheimer Corona-Studie – Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland. 20.3. – 15.4.2020, hg. von Universität Mannheim, Mannheim 2020; vgl. außerdem Möhring, Katja und andere: Die Mannheimer Corona-Studie – Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während der Corona-Krise, hg. von Universität Mannheim, Mannheim 2020

¹⁹ Vgl. YouGov Deutschland (Hg.): HDI Berufe-Studie 2020. Corona verändert die Arbeitswelt radikal. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen im Auftrag der HDI Versicherungen (HDI) (Pressemeldung), Köln 2020

verordnung 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

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 beiden 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

²⁰ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Coronakrise. Jeder Vierte im Homeoffice, in: Böckler Impuls 4/2021, Düsseldorf 2021

²¹ Vgl. Alipour, Jean-Victor und andere: Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft, ifo Schnelldienst 6/2021, München 2021, S. 1, sowie Pressemitteilung des ifo Instituts „Noch viel Luft nach oben beim Homeoffice“ vom 31. März 2021

²² Saarländischer Rundfunk (Hg.): 26 Betriebe wegen Mängeln bei Homeoffice-Verordnung beanstandet. Meldung vom 08.03.2021, Saarbrücken 2021

²³ Vgl. Westheide, a. a. O., S. 56 – 58

Kinderbetreuung eine Rolle. Rund drei von zehn Arbeitnehmersvertretungen 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. Dienstherrn 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 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.

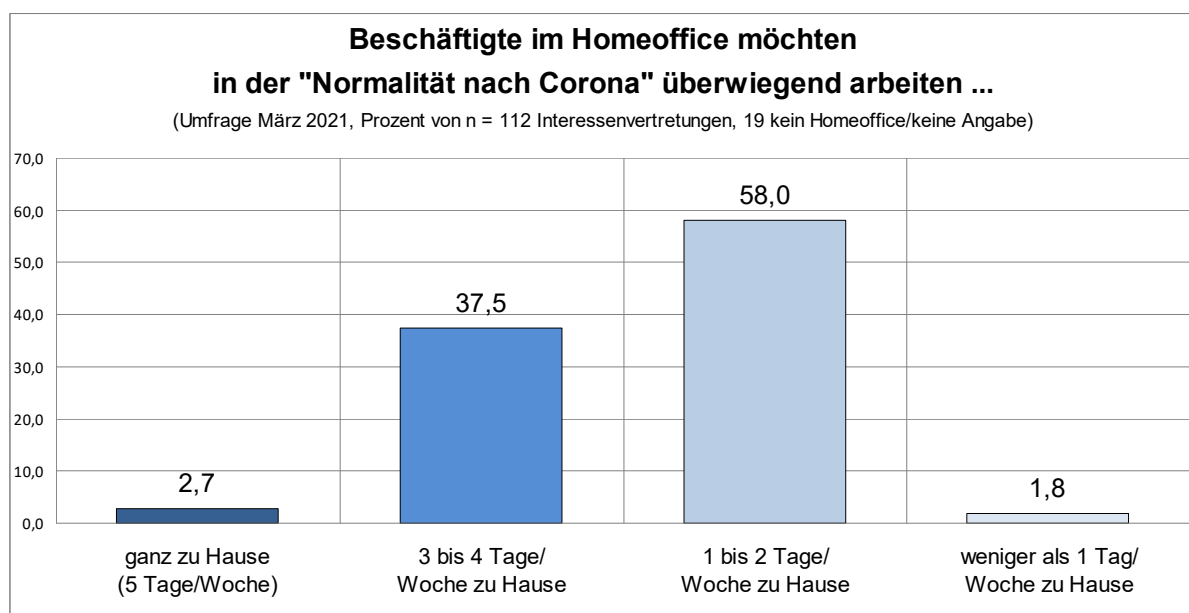
Die Praxis in der Pandemie führte zum Abbau von Vorbehalten bei Arbeitnehmern, Führungskräften und Leitungen. Im Juni 2020 standen 72,8 % der Interessenvertretungen und 50,7 %

der Arbeitgeber bzw. Dienstherren 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.

Abbildung 2.1: Homeoffice-Wunsch in der „Normalität nach Corona“



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“.

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. Dienstherren 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 %.

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.

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.

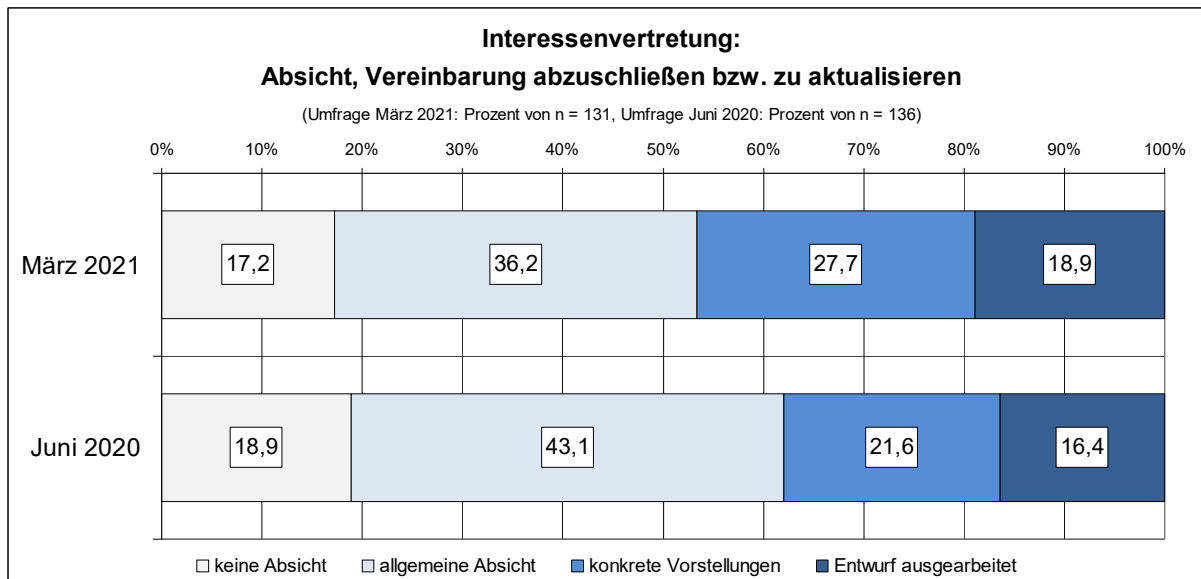
Wie wichtig solche Vereinbarungen sind, zeigt die Forschung: Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin berichtete Ende 2020, dass im Jahr 2017 für rund 70 % der Homeoffice-Beschäftigten keine Vereinbarung für das Arbeiten zu Hause bestand. Sie stellte gleichzeitig fest, dass das unregelmäßige Arbeiten zu Hause mit einer schlechteren Work-Life-Balance und Erholung sowie einer geringeren Zufriedenheit der Beschäftigten einherging.²⁹

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 %.

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.

²⁹ Vgl. Wöhrmann, Anne Marit und andere: BAuA-Arbeitszeitbefragung. Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, hg. von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2020, S. 9 und S. 79 – 81

Abbildung 2.2: Absicht der Interessenvertretung,
eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren



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

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

Arbeitgeberseite noch mehr Bewusstsein dafür entwickeln, dass es vorteilhaft ist, für diese neue Arbeitsform gemeinsam mit den Interessenvertretungen sinnvolle Regelungen zu treffen.

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:

beständen bzw. ein Vereinbarungsentwurf vorliege. Im März 2021 nannten dies 40,5 % der Interessenvertretungen.

³² Vgl. Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hg.): Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz, 2. Auflage, Dortmund 2006

³³ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, S. 10f.

- 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 unterweisen.
- **Arbeitszeit:** Der Europäische Gerichtshof unterstreicht das Grundrecht eines jeden Beschäftigten auf die Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche 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,

³⁴ Vgl. Gerichtshof der Europäischen Union (Hg.): 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 2019

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.

3. Arbeiten im Homeoffice: Abbildungen und Tabellen

Abbildung 3.1: Umfragestichproben – Betriebe und Dienststellen:
Verteilung nach Wirtschaftsbereichen

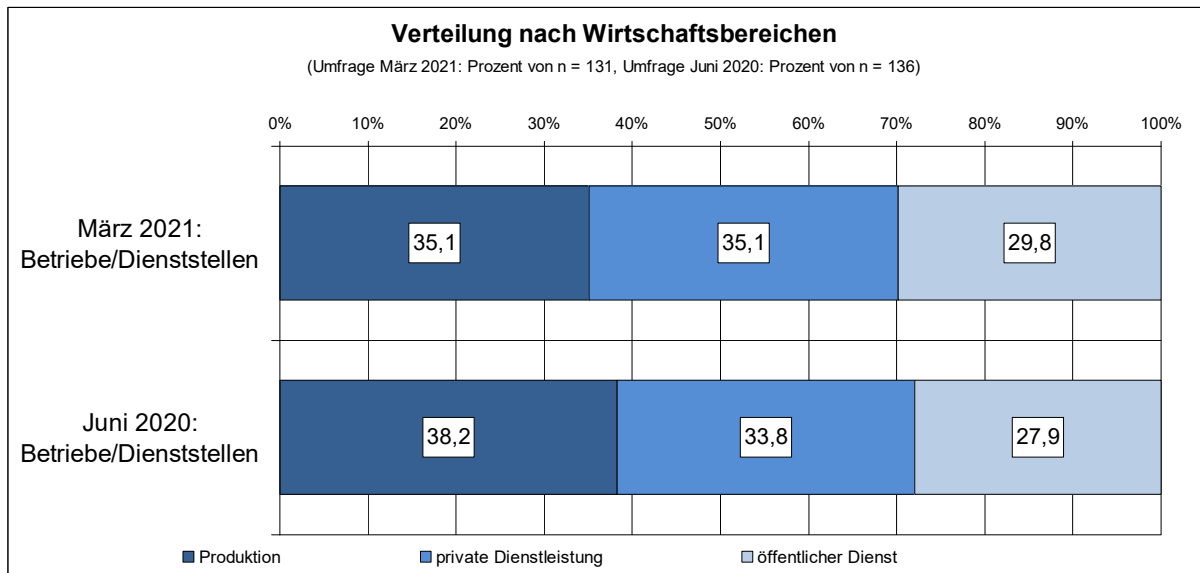


Abbildung 3.2: Umfragestichproben – Beschäftigte:
Verteilung nach Wirtschaftsbereichen

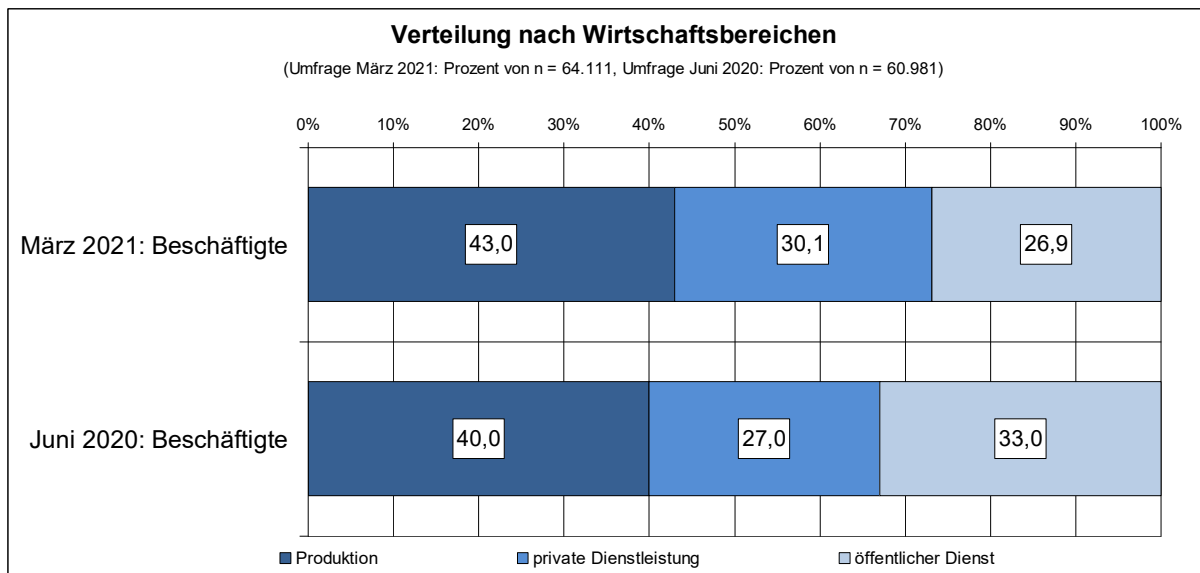


Abbildung 3.3: Umfrage Stichproben – Verteilung nach Betriebsgrößen

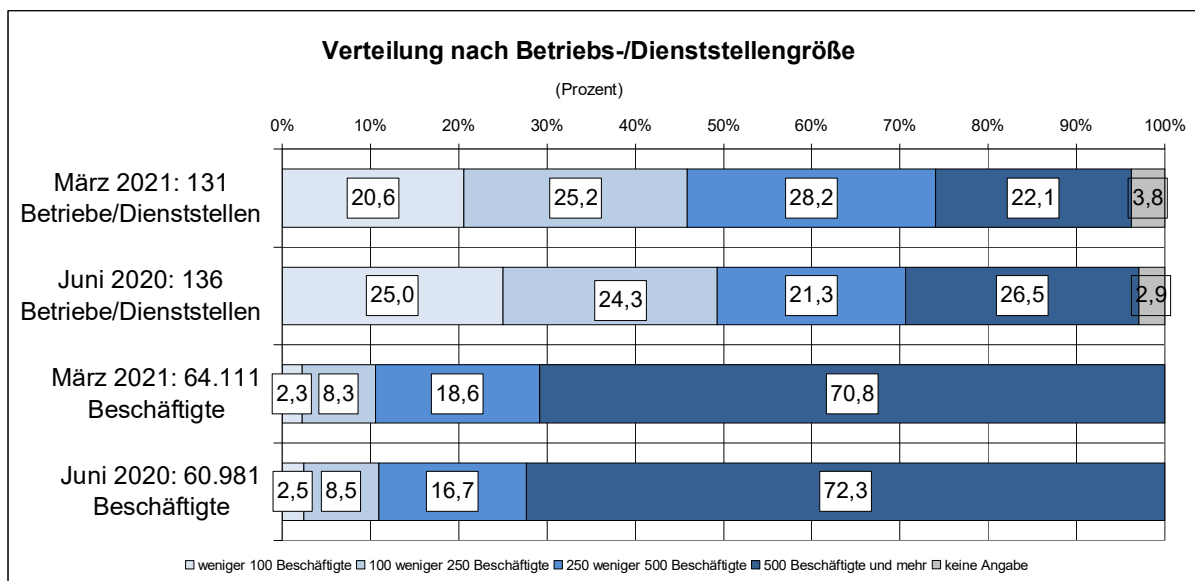


Abbildung 3.4: Überblick 1 – Beschäftigte im Homeoffice
nach Angabe der befragten Interessenvertretungen

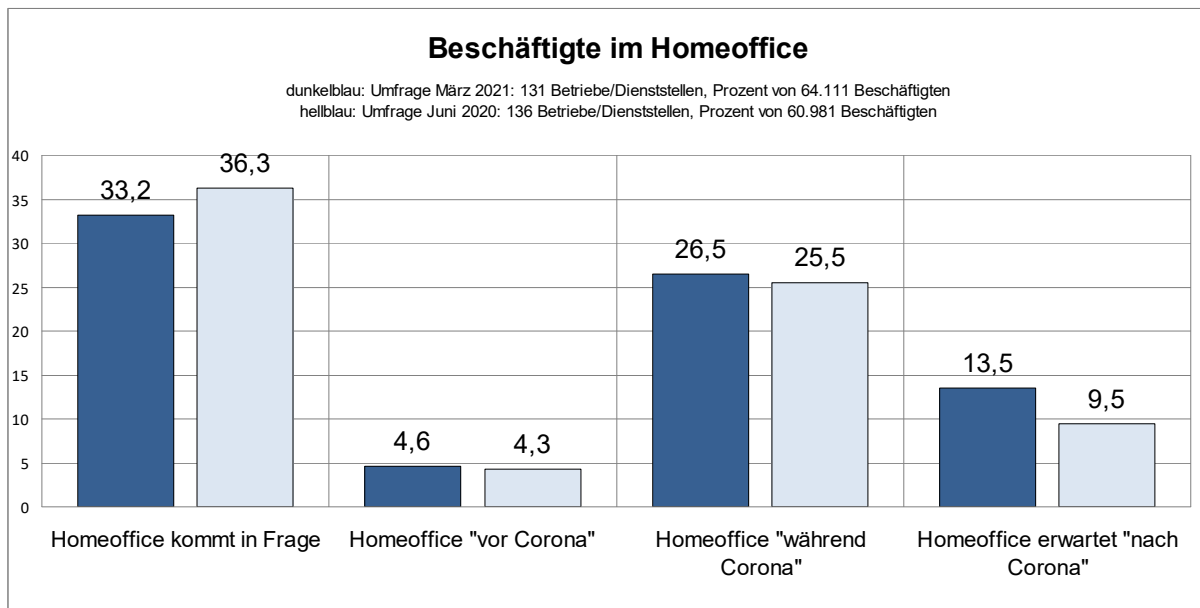


Abbildung 3.5: Überblick 2 – Beschäftigte im Homeoffice
nach Angabe der befragten Interessenvertretungen

● 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 3.6: 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 3.1: 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 3.2: 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 3.7: 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 2.8: Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 2

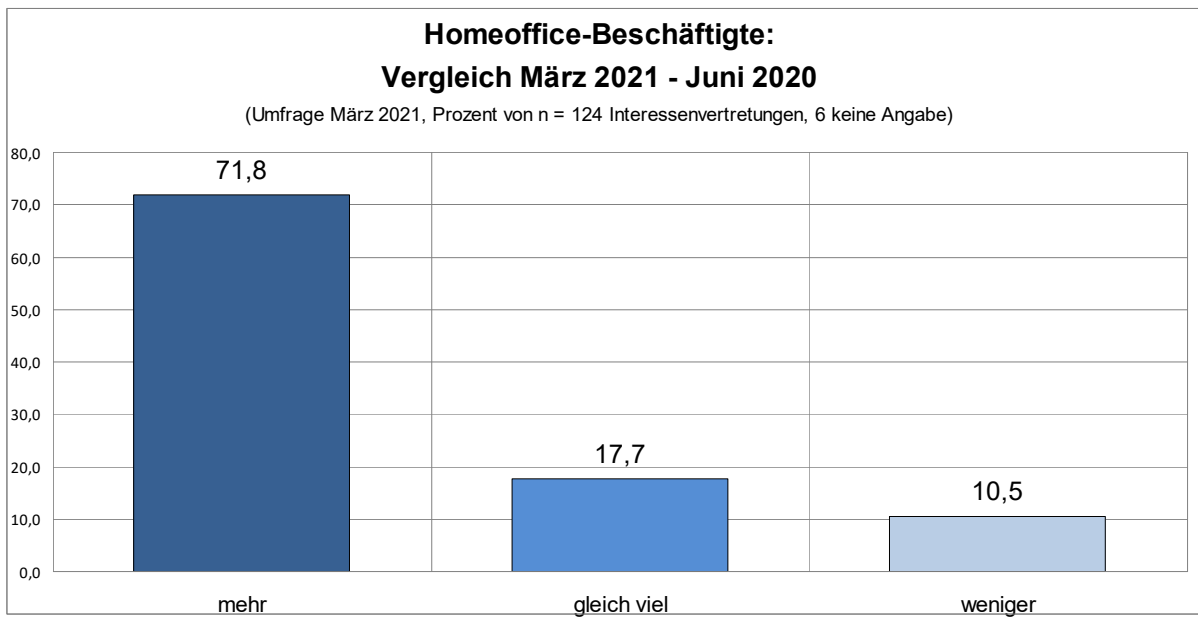


Abbildung 2.9: Umfrage März 2021 – Beschäftigte im Homeoffice aktuell und zurückerinnert im Juni 2020 3

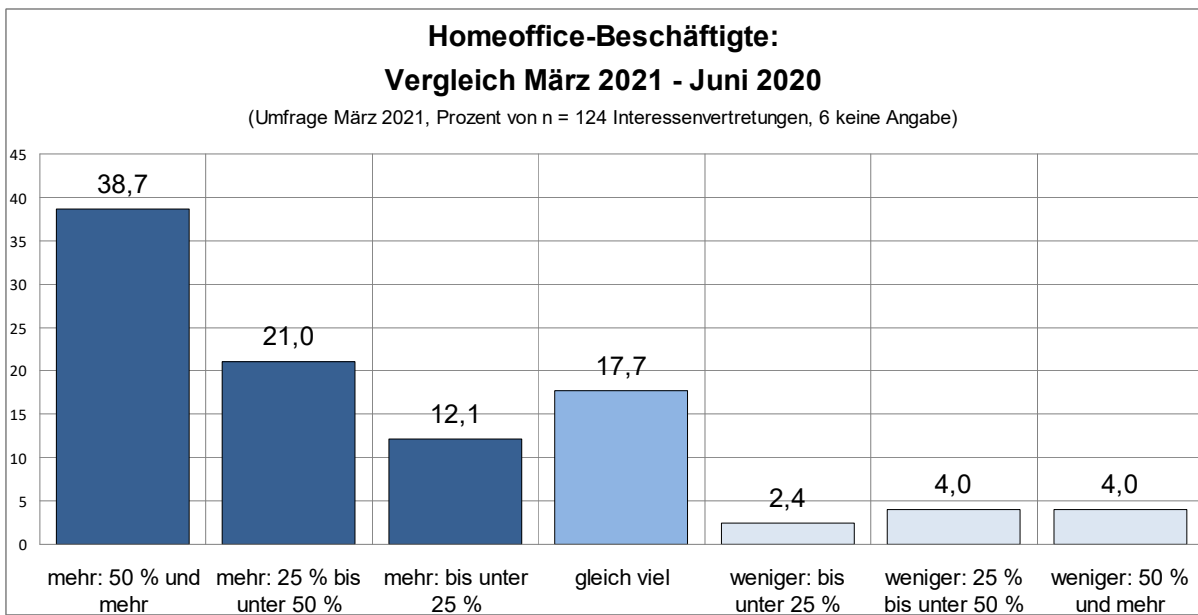


Abbildung 2.10: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Computer

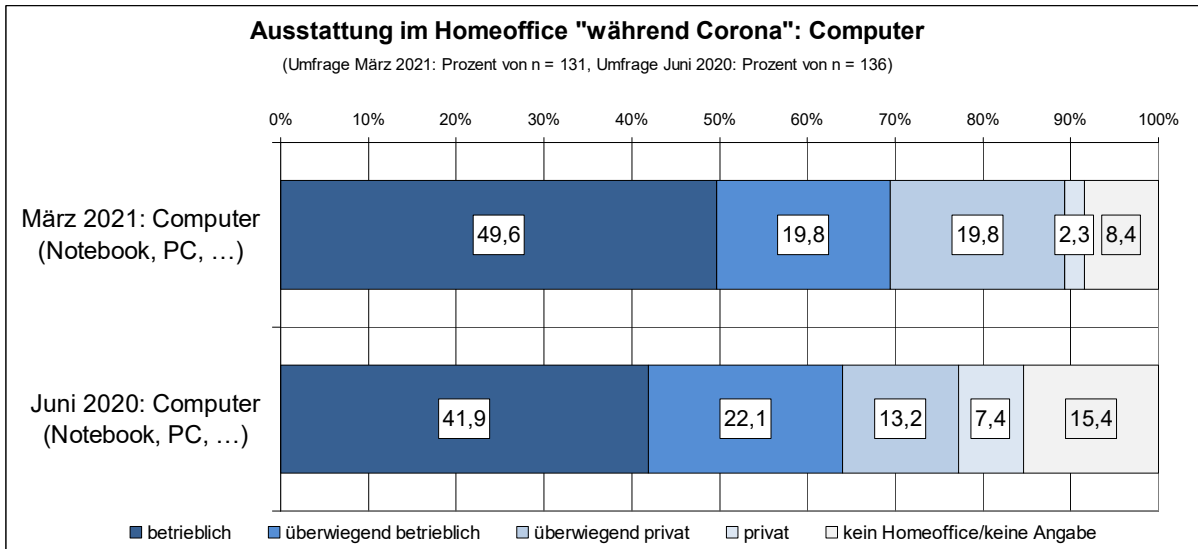


Abbildung 2.11: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Telefon, Mobiltelefon

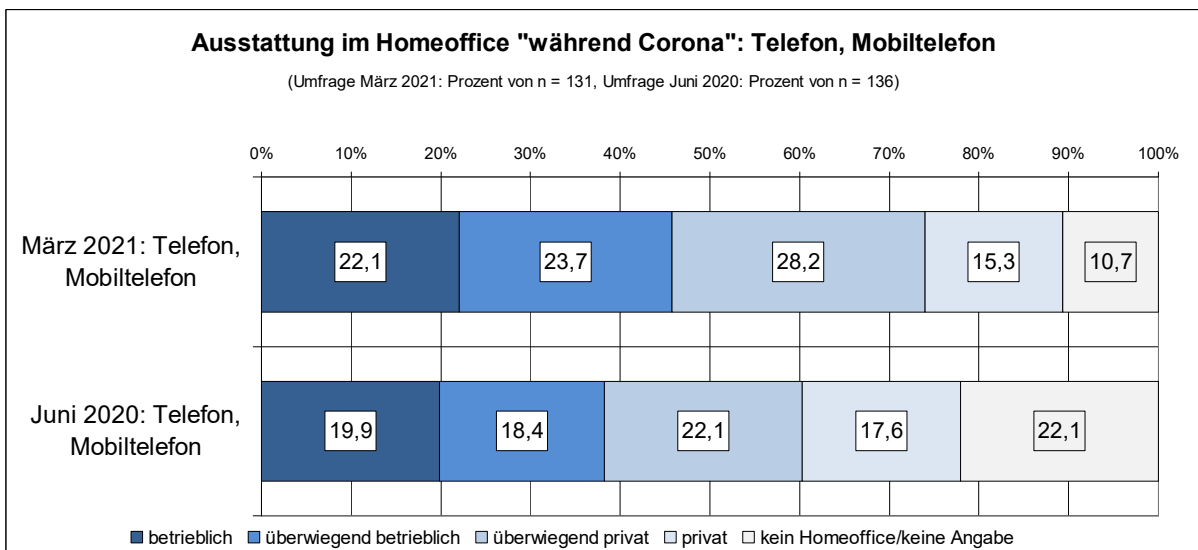


Abbildung 2.12: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – sonstige Hardware

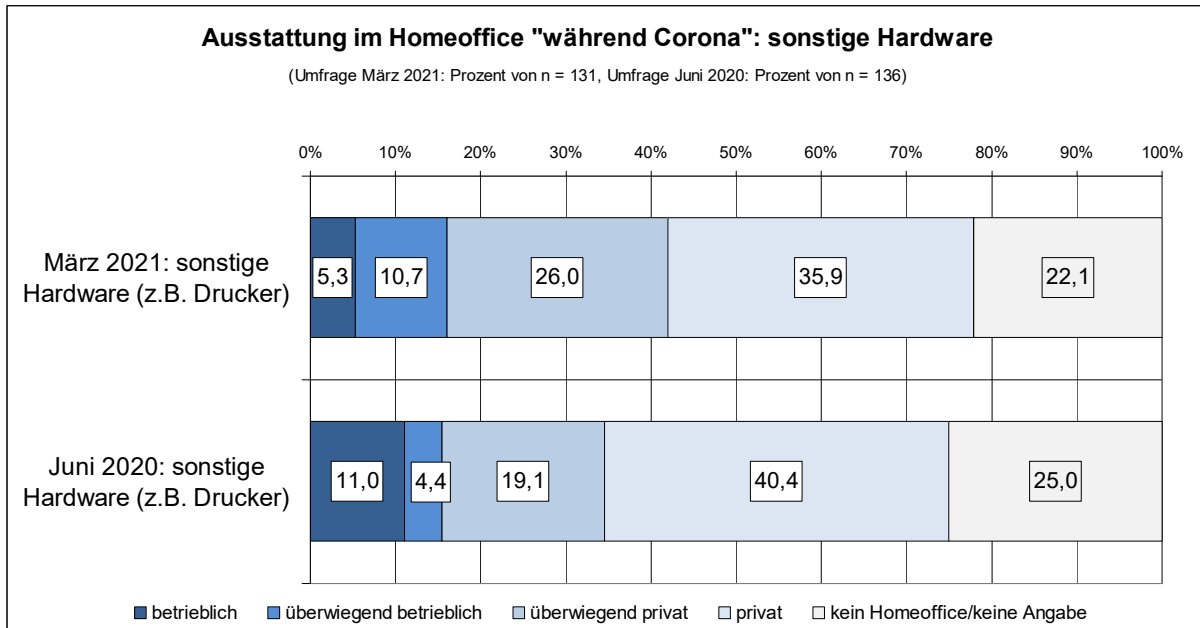
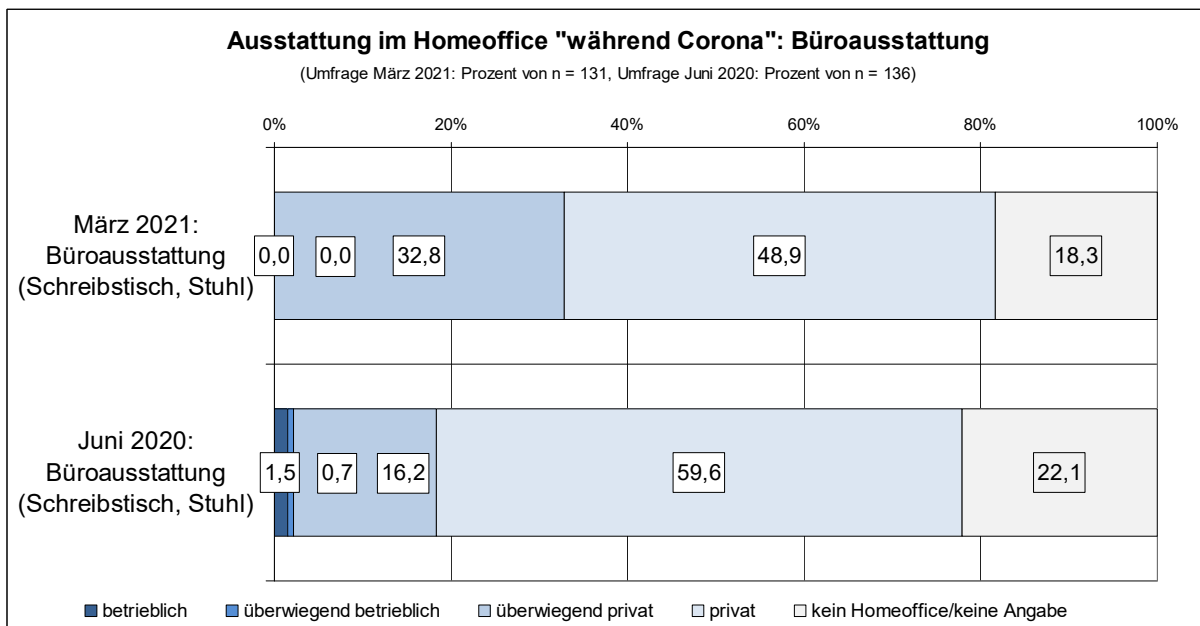


Abbildung 2.13: Ausstattung im Homeoffice „während Corona“ – Büroausstattung



*Tabelle 2.3: 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)	Büroausstat- tung (Schreib- tisch, 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 2.14: Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“

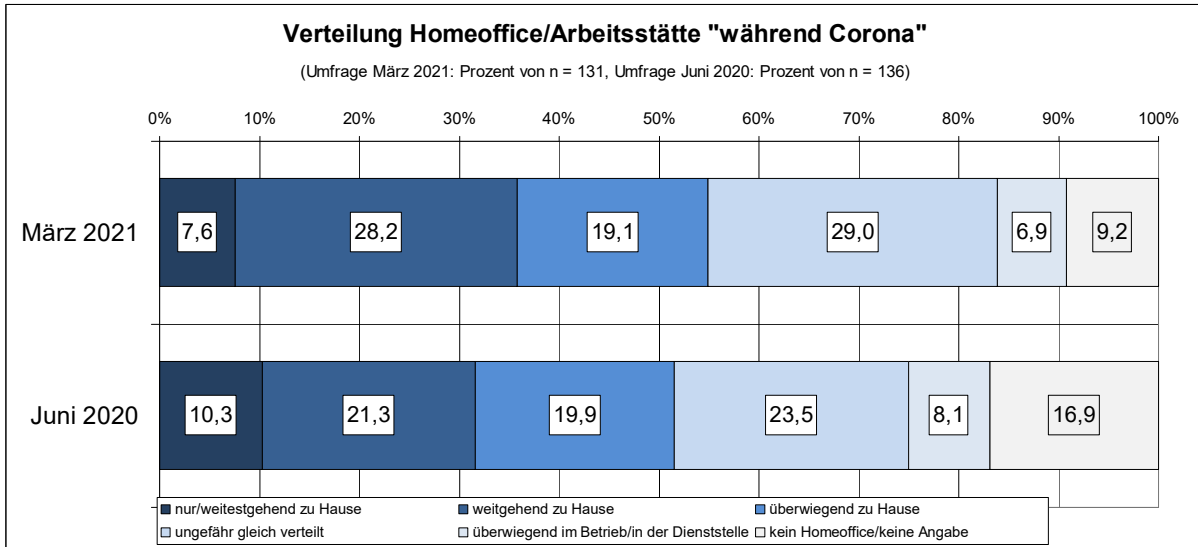


Abbildung 2.15: Umfrage März 2021 – Verteilung der Tätigkeit auf das Homeoffice und den betrieblichen bzw. dienstlichen Arbeitsplatz „während Corona“

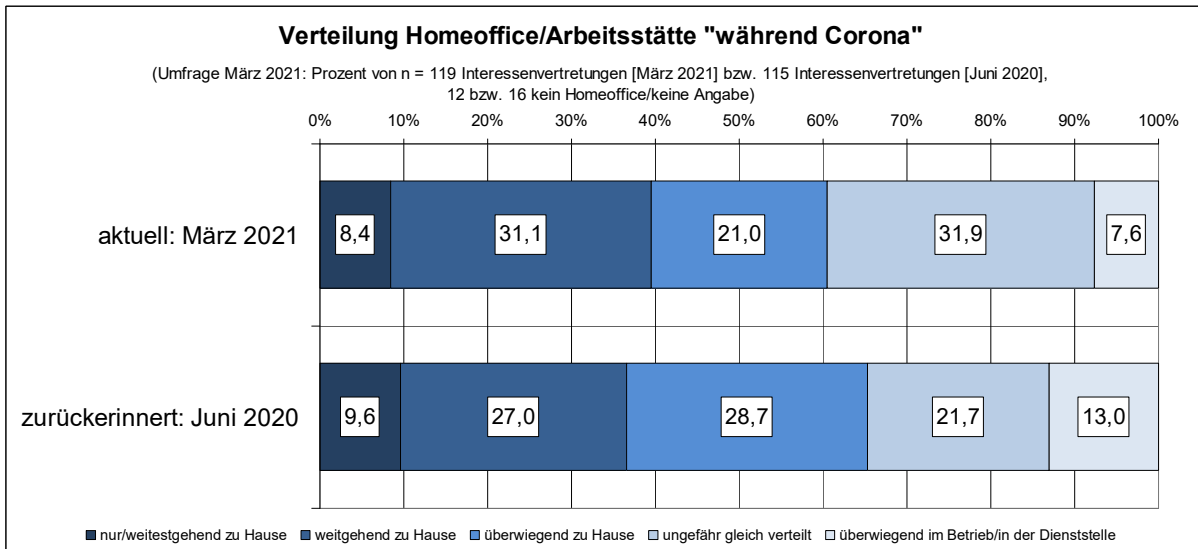


Tabelle 2.4: Problemsicht – Einschätzung der Interessenvertretungen von Aspekten der Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“

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 Verhaltens-kontrolle	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/in-nen, 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 2.4 (Fortsetzung): Problemsicht – Einschätzung der Interessenvertretungen von Aspekten der Tätigkeit im Homeoffice „während Corona“

<i>Aspekte der Tätigkeit im Homeoffice**</i>		Verteilung in Prozent*					<i>Mittelwert</i>
		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 2.16: Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung

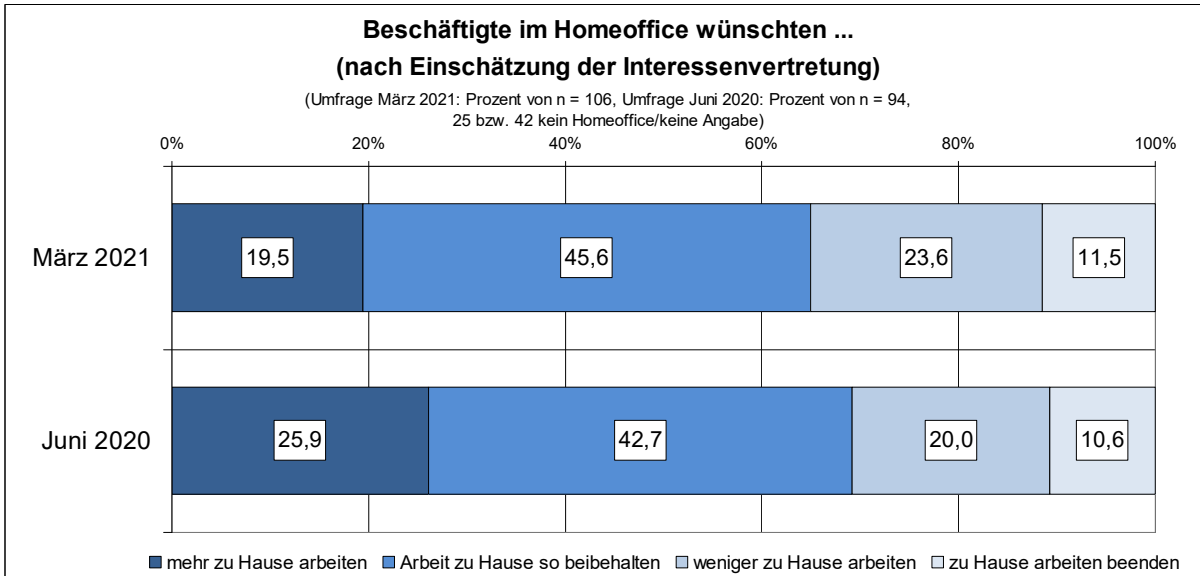


Abbildung 2.17: Einschätzung der Interessenvertretung – Wunsch der Beschäftigten im Hinblick auf den Umfang der Tätigkeit im Homeoffice „nach Corona“

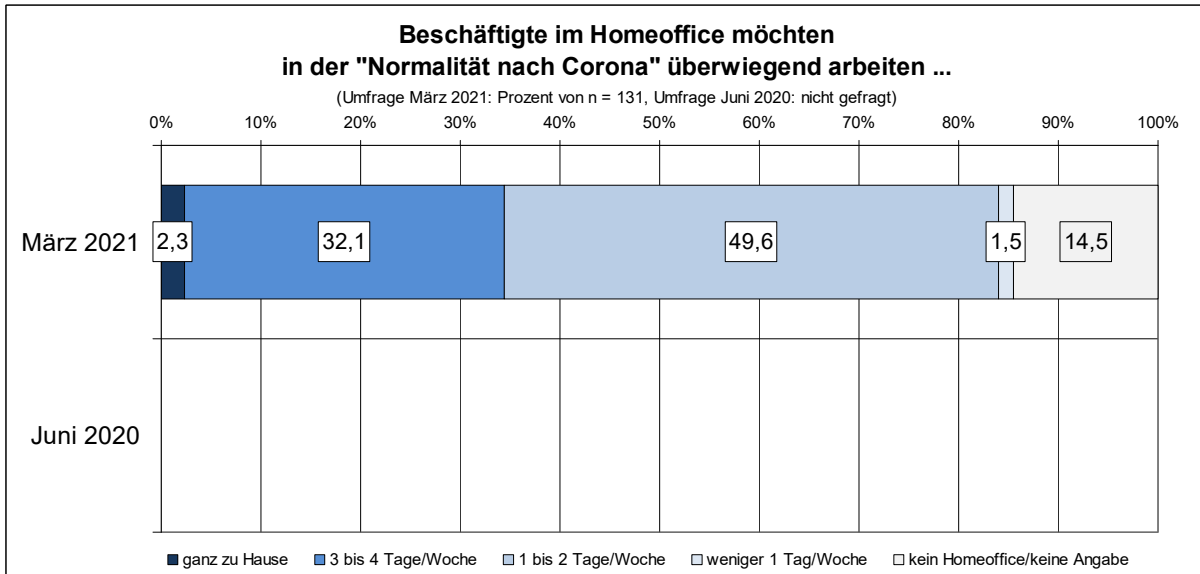


Abbildung 2.18: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“

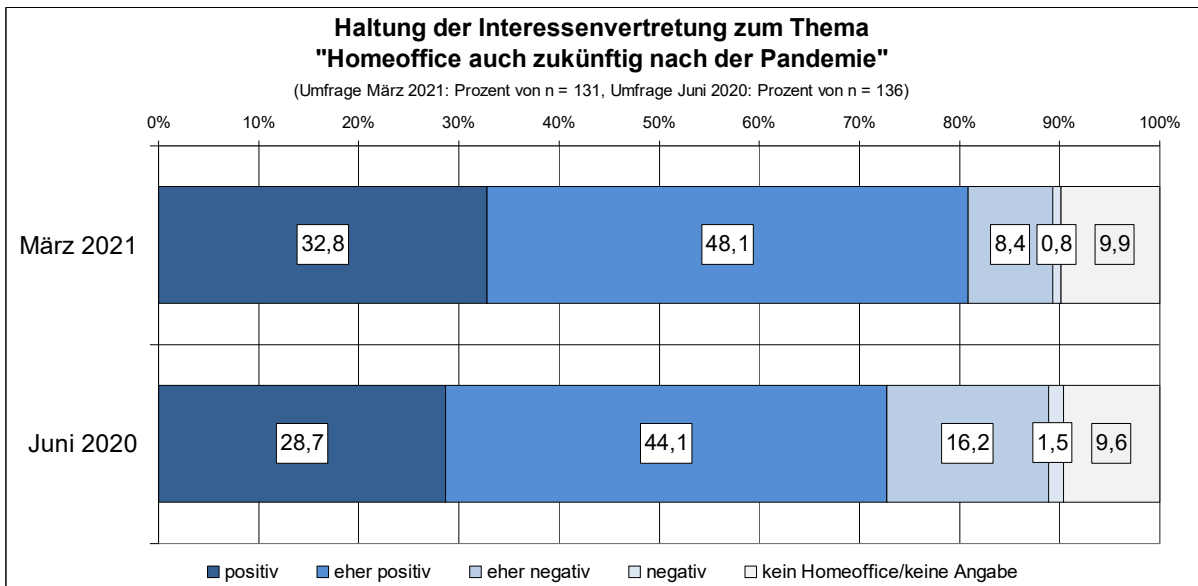


Abbildung 2.19: Einschätzung der Interessenvertretung – Haltung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Pandemie“

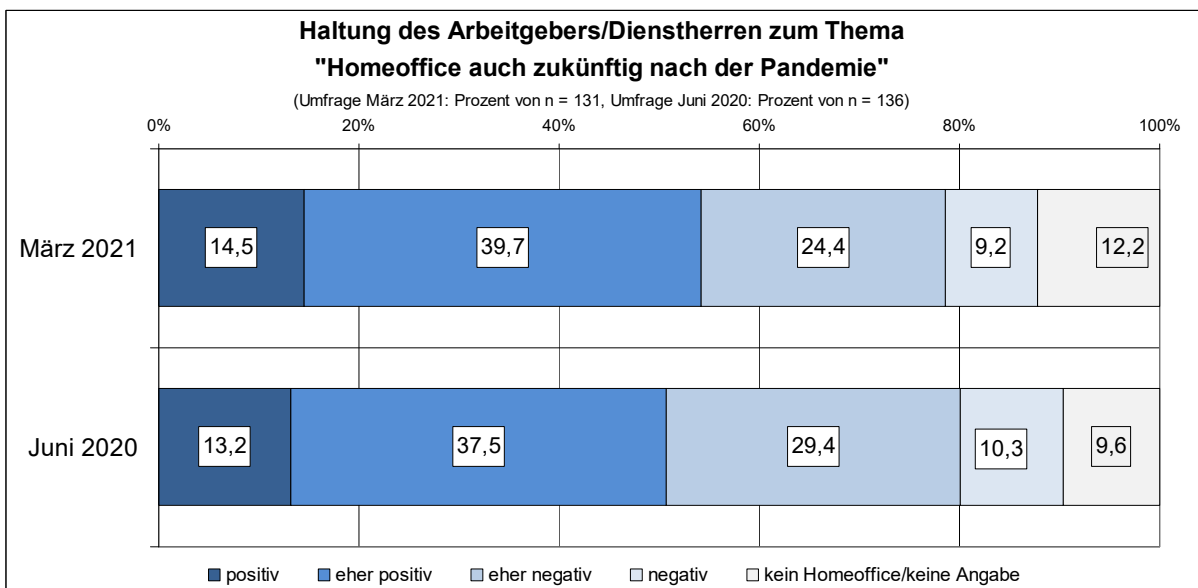


Tabelle 2.5: Haltung der Interessenvertretung zum Thema „Homeoffice auch zukünftig nach der Corona-Pandemie“ – nach Wirtschaftsbereichen

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 2.6: 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 2.7: 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
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: n = 131, 2020: n = 136, z. T. Summenfehler aufgrund von Rundungen,

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

Tabelle 2.7 (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	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 2.20: Anteile der Betriebe und Dienststellen mit einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten

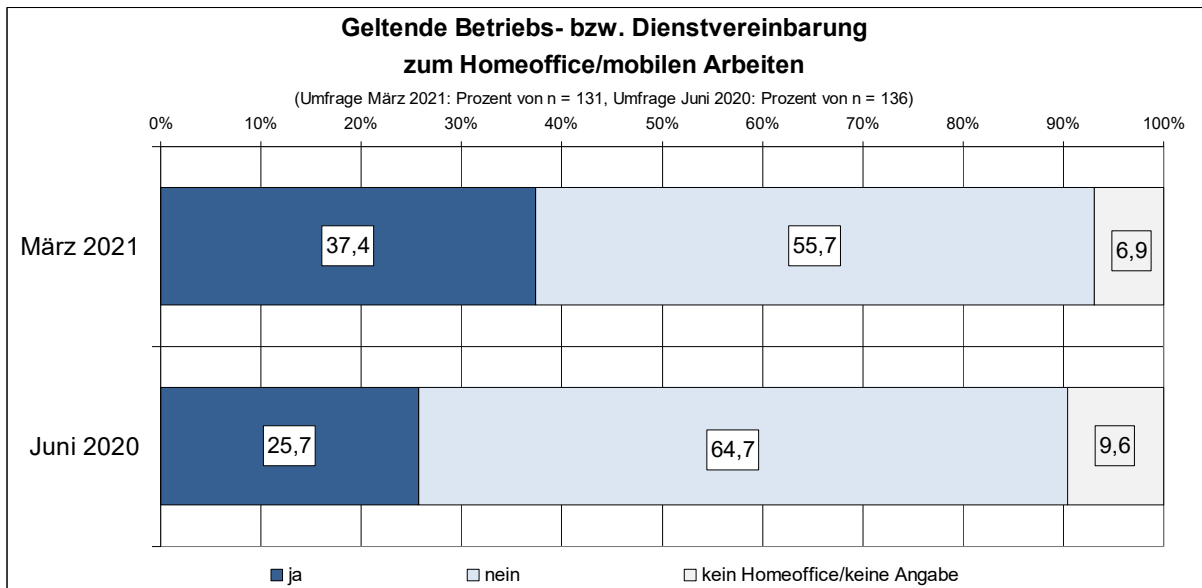


Abbildung 2.21: Verteilung der Abschlussjahre der geltenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten

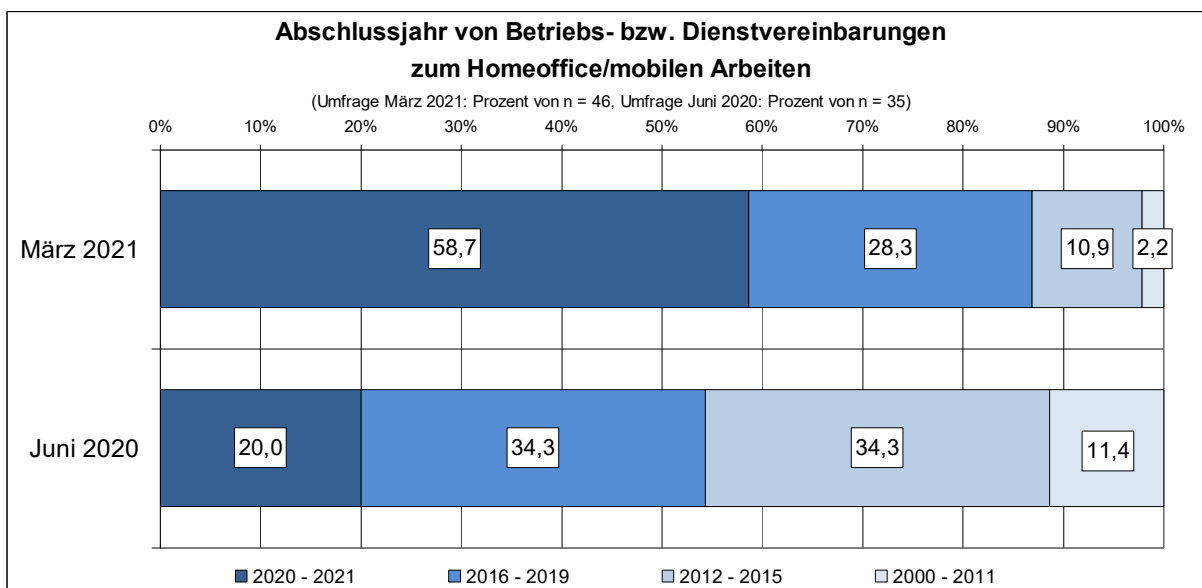


Abbildung 2.22: Absicht der Interessenvertretung, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren

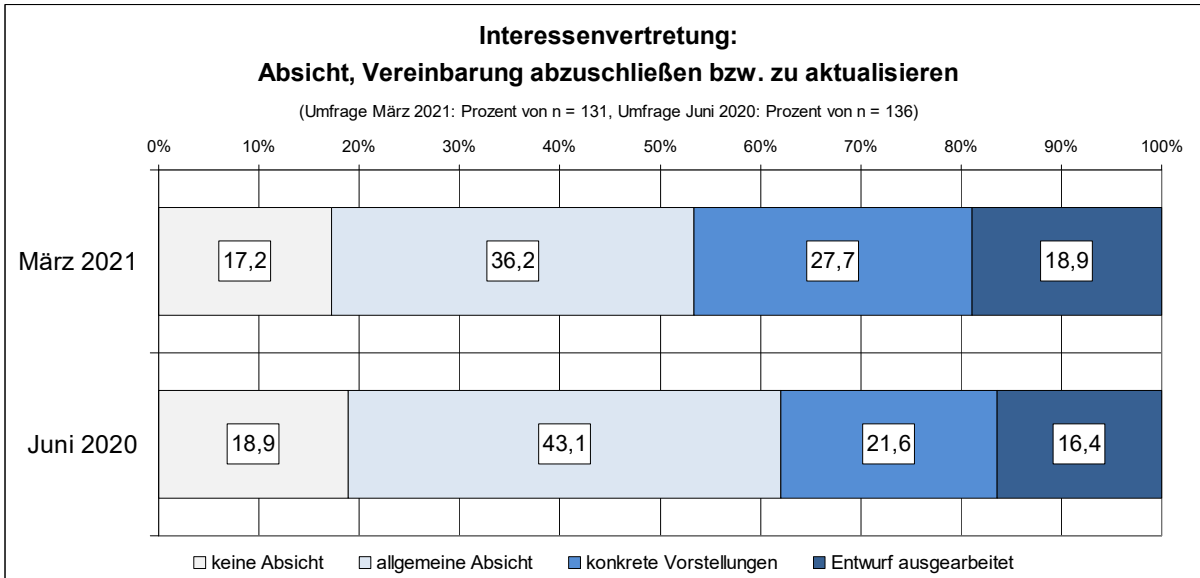
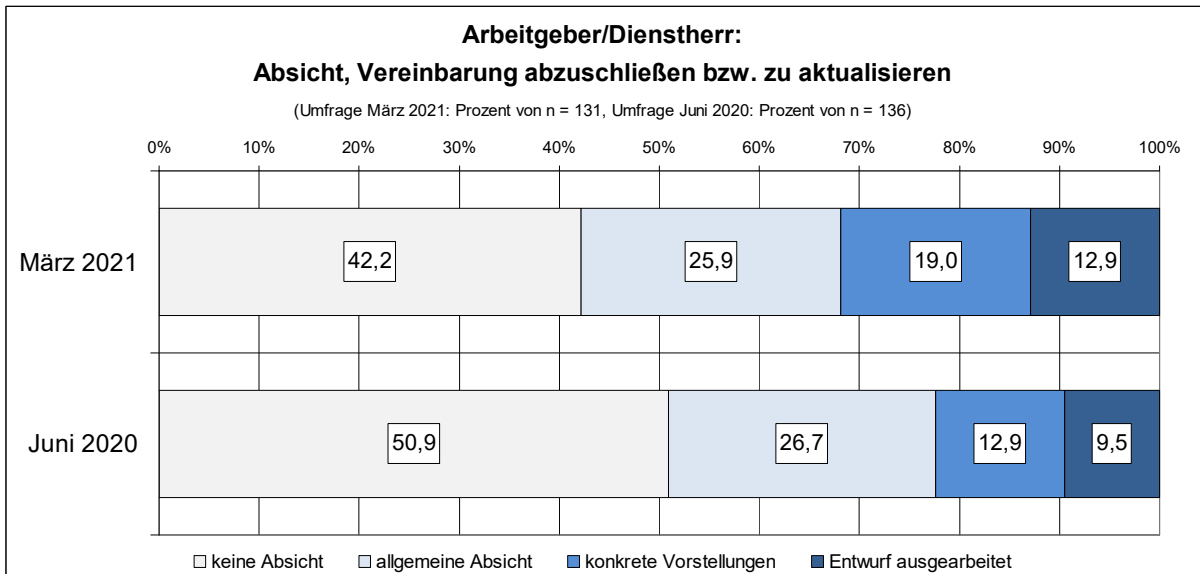


Abbildung 2.23: Einschätzung der Interessenvertretung – Absicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, eine Vereinbarung abzuschließen bzw. zu aktualisieren





BEST

c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-249

Fax 0681 4005-215

best@best-saarland.de

best-saarland.de

ISSN 2367-2188