



Homeoffice hat nicht nur Vorteile für die Beschäftigten, sondern wirft auch verschiedene Fragen auf. Damit Homeoffice auch im Sinne Guter Arbeit gelingt, sind Regeln für gute Arbeitsbedingungen nötig.

Viele diskutierten mit

Beim Workshop zum Thema „Homeoffice – Das neue Normal!?“ am Dienstag, 23. Februar, im Großen Saal der AK mit dabei waren Thomas Otto, AK-Hauptgeschäftsführer, Dr. Gerlinde Vogl, Arbeitssoziologin mit dem Schwerpunkt „Mobile Arbeit“, Ronald Westheide, Berater bei der Technologieberatungsstelle BEST, Holger Meuler, Gewerkschaftssekretär im Fachbereich Telekommunikation/IT beim ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, Elke Wasemann, Personalratsvorsitzende der Kreissparkasse Saarpfalz, und Gertrud Schmidt, Leiterin des AK-Referats für Frauen und Gleichstellungspolitik.

HOMEOFFICE – DAS NEUE NORMAL!? |

Arbeit im Homeoffice braucht die richtigen Rahmenbedingungen

Die Corona-Krise zeigt: Die Möglichkeiten für Beschäftigte, im Homeoffice beziehungsweise mobil zu arbeiten, sind viel größer als in der Vergangenheit gedacht. Waren es vor der Corona-Krise rund zwölf Prozent der Beschäftigten, die in dieser Arbeitsform arbeiteten, so stieg dieser Anteil während des ersten Lockdowns auf rund 30 Prozent an – auch aktuell werden annähernd solche Werte erreicht.

• Von Gertrud Schmidt

Entgegen vieler Befürchtungen braucht es, um effizient zu arbeiten, keine volle Präsenzpflcht am Arbeitsplatz. Werden die Beschäftigten gefragt, wie sie mit dem Arbeiten zu Hause zurecht kommen, so sind die Antworten überwiegend positiv. Viele können sich jetzt viel eher als früher vorstellen, wenigstens Teile ihrer Arbeit mobil zu verrichten. Aber es gilt auch: Die Zufriedenheit der Beschäftig-

ten steht in engem Zusammenhang mit der konkreten Ausgestaltung dieser Arbeitsform. Aus den bisherigen Erfahrungen ergeben sich eine ganze Reihe neuer Regulationsanforderungen. Dazu gehören Fragen der Arbeitszeitregelung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der technischen Ausstattung und der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Ein Thema, das in Studien auch immer wieder genannt wird, ist das Recht auf Nichterreichbarkeit, aber ebenso ein Recht auf regelmäßige Anwesenheitszeiten im Betrieb. Gerade mit steigender Dauer der Arbeit von zu Hause aus wird immer deutlicher, wie wichtig es für die Beschäftigten ist, die sozialen Kontakte in den Betrieb zu halten, denn diese bilden die Basis für ein effizientes mobiles Arbeiten. Dieses „Einbezogenbleiben“ in die betrieblichen Abläufe muss auch bei dauerhaftem mobilem Arbeiten gewährleistet werden, um Reibungsverluste zu vermeiden. Einig sind sich viele Experten darüber, dass die Corona-Krise Verände-

rungen in der Arbeitswelt gerade und vor allem in Bezug auf Homeoffice/mobile Arbeit beschleunigt. Arbeitsprozesse werden in Zukunft anders organisiert und flexibler handhabbar. Dementsprechend machen sich jetzt viele Betriebe und ihre Mitarbeitervertretungen auf den Weg, entsprechende Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Um den vielfältigen Anforderungen aller Beteiligten und den Regelungsbereichen dabei gerecht zu werden, braucht es gerade für die Betriebs- und Personalräte ein fundiertes Hintergrundwissen und eine entsprechende Unterstützung.

Im Transformationsdialog „Homeoffice – das neue Normal!?“ werden bundesweite Erkenntnisse und die Erfahrungen saarländischer Interessenvertretungen vorgestellt. Anschließend wird mit den (Online-)Teilnehmenden diskutiert, was genau zu regeln ist, worauf zu achten ist und wer im konkreten Fall beratend helfen kann, damit Homeoffice im Sinne Guter Arbeit gelingen kann.



Auch mobile Arbeit muss gut organisiert sein, das wurde im Workshop überdeutlich.

Wir brauchen ein Mehr an Mitbestimmungsrechten, um besser mitgestalten zu können.

AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Alleiniges Homeoffice ist keine Lösung. Arbeit ist sozialer Austausch.

Arbeitssoziologin Dr. Gerlinde Vogl



AUS DER DISKUSSION |

Positive Erfahrungen nutzen, aber Beschäftigte besser einbinden

Ist das Arbeiten im Homeoffice wirklich plötzlich ganz normal? In der Pandemie ist dieser Eindruck entstanden. Deutlich wurde, dass in vielen Bereichen keine volle Präsenzplicht notwendig ist, um effizient zu arbeiten. Wenn möglichst viele Beschäftigte künftig vom aktuellen Trend profitieren sollen, müssen allerdings Fragen zur Arbeitszeitregelung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur technischen Ausstattung und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beantwortet werden.

In seiner Begrüßung machte AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto deutlich, wozu es der Arbeitskammer bei diesem Transformationsdialog ging. Man verfolge sehr genau, wie sich die Tätigkeit im Homeoffice aktuell entwickle, um zu erfahren, welche Sorgen bei den Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen bestehen. Für Thomas Otto steht fest: „Wir brauchen ein Mehr an Mitbestimmungsrechten, um besser mitgestalten zu können.“

Der Titel des Impulsvortrages von Dr. Gerlinde Vogl, Arbeitssoziologin mit dem Schwerpunkt „Mobile Arbeit“, lautete: „Home Office: Vom Privileg zur Pflicht?“ Vogl wies darauf hin, dass mobile Arbeit sehr unterschiedlich ausgelegt und ange-

legt sei (mal beim Kunden, mal als Telearbeit, mal unterwegs, mal auf Dienstreisen) – und bislang überwiegend von privilegierten Beschäftigten und Führungskräften genutzt worden sei. Vor der Pandemie hätten knapp 17 Prozent regelmäßig mobil gearbeitet. Seit der Pandemie können sich 38 Prozent derjenigen, die im Homeoffice oder mobil gearbeitet haben, vorstellen, nicht mehr regelmäßig im Büro tätig zu sein, sondern eventuell nur noch an zwei oder drei Tagen pro Woche. Für Vogl heißt das letztlich: „Das (alleinige) Homeoffice ist kein Lösung!“ Es dürfe keinesfalls zur Pflicht werden, da der soziale Austausch bei/in der Arbeit eine zentrale Rolle spiele.

Ronald Westheide, Organisationsberater in der Technologieberatungsstelle BEST, präsentierte Ergebnisse einer Befragung von Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen zum Thema. In der Pandemie hätten im Saarland gut 25 Prozent der Beschäftigten mobil oder im Homeoffice gearbeitet. Nach der Krise erwarten die Befragten allerdings, dass der Anteil wieder unter zehn Prozent sinkt. Angesichts ihrer Erfahrungen möchten die Betroffenen vor ausufernden Arbeitszeiten geschützt werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesichert sehen und dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz

einen höheren Stellenwert einnimmt. Es gebe erheblichen Regelungs- und Mitbestimmungsbedarf, so Westheide, da in der Krise selbst in 70 Prozent der befragten Unternehmen und Verwaltungen keine Vereinbarungen über die Arbeit im Homeoffice abgeschlossen worden seien.

In einer Diskussionsrunde, die von Gertrud Schmidt, Referatsleiterin für Frauen- und Gleichstellungspolitik bei der AK, moderiert wurde, sagte Elke Wasemann, Personalratsvorsitzende der Kreissparkasse Saarpfalz, dass dort eine den neuen Gegebenheiten angepasste Dienstvereinbarung vor dem Abschluss stehe. Darin werde beispielsweise die Arbeitszeit eindeutig geregelt. Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz appellierte sie an das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter und regte regelmäßige Kontrollen an. Holger Meuler vom ver.di-Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland, erklärte zum Agieren der Gewerkschaft in der Krise: „Wir haben beraten, beraten, beraten.“ Für Meuler ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zentraler Bereich, in dem Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten unumgänglich seien. BEST-Fachmann Westheide sieht aber durchaus auch „großen Qualifizierungsbedarf“ beim Umgang der Betroffenen mit mobiler Arbeit. **ww/sh**

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Wulf Wein, Stefan Hank (Schaubilder). – Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.