

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