# BTQ INFO



Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung im Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e.V.



# **Home-Office**

## Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben regeln?

Mobile Arbeit und vor allem Home-Office sind durch die momentane Situation der COVID-19-Pandemie im privaten wie auch im beruflichen Alltag heiß diskutierte Themen. Einerseits lässt sich die Arbeitsform des Home-Office in Pandemiezeiten als gute Maßnahme zur Kontaktreduktion im Betrieb nutzen, um die Ansteckungszahlen zu reduzieren, anderseits können Kosten für den betrieblichen Arbeitsplatz in Form von Bürofläche, Reinigung, Stromund Heizkosten eingespart werden. Wie diese Kostenersparnisse beispielsweise in Ausgleichsmaßnahmen wie der Ausstattung und entsprechender Pauschalen als Aufwendungsersatz für die Mehrkosten der Arbeitnehmer\*innen im Home-Office verteilt werden, ergibt sich im Aushandlungsprozess der Betriebsparteien.

Aber nicht jeder Arbeitgeber ist bereit, seinen Arbeitnehmer\*innen Home-Office zu gewähren. Besonders Vorgesetzte, deren Führungsstil auf Überwachung und Kontrolle anstatt auf guter Kommunikation und Vertrauen basieren, haben durch diese Form der flexiblen Arbeit Angst vor

Kontrollverlust, welches die Bereitschaft, Home-Office anzubieten, mindert. Schulungen im Bereich Kommunikation und die Förderung einer Vertrauenskultur sowie eine gute Kommunikationsinfrastruktur mit festgelegten regelmäßigen Zeiten für Gespräche und Konferenzen im Unternehmen helfen, die Zusammenarbeit auf Distanz produktiv und längerfristig problemvermeidend zu gestalten.

Eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass die COVID-19-Pandemie Anfang 2020 als Katalysator für das Home-Office wirkte, da die Zahlen der Beschäftigten, die überwiegend von zu Hause arbeiteten, von 4 % vor der Krise auf 27 % im April anstieg, jedoch bis November im "Lockdown Light" auf 14 % abnahm, um dann ab Dezember wieder anzusteigen. Die Tatsache, dass zeitweilig über ein Viertel der Beschäftigten im Home-Office arbeiteten, zeigt das Potential, welches die Arbeit von zu Hause bereithält. Aktuellen Schätzungen zufolge liegt das Gesamtpotential des Home-Office in Deutschland bei 56 %.

Während das Thema alternierende Telearbeit (Home-Office) in Deutschland eher stiefmütterlich



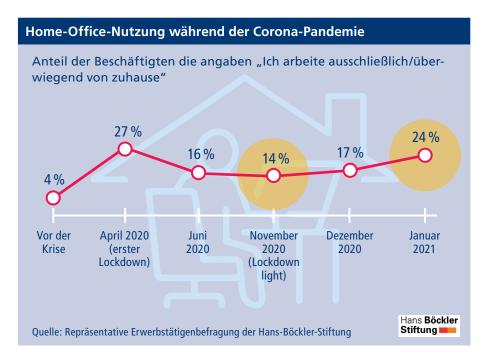
behandelt wurde, hat diese Form des flexiblen Arbeitens durch die Corona-Pandemie einen gewaltigen Schub bekommen. Viele Unternehmen konnten den eigenen Betrieb durch die Bereitschaft ihrer Arbeitnehmer\*innen sehr schnell und flexibel auf die neuen Bedingungen der Kontaktreduktion durch die Arbeit von Zuhause mittels digitaler Arbeitsmittel aufrechterhalten. So konnten in vielen Fällen Termine mit Kolleg\*innen und Kund\*innen durch Telefon- und Video-Konferenzen ersetzt, die Heimarbeit durch eine digitale Infrastruktur zum Unternehmen erledigt und die Familienbetreuung aufrechterhalten werden, auch wenn dies oftmals sehr belastend war. Trotz dieses eindrücklichen Beweises für das betriebspartnerschaftliche Engagement ist es wichtig, dass entsprechende Regelungen für die Arbeit von Zuhause getroffen werden, damit dieser kurzfristige Kraftakt auch eine Option für eine dauerhafte beschäftigtenfreundliche Lösung werden kann.

Das vorliegende BTQ-INFO informiert über die verschiedenen Vor- und Nachteile, die mit der Zukunft des "Home-Office" zusammenhängen sowie über entsprechende Regelungsbedarfe, die für Interessenvertretungen von Bedeutung sind.

Viel Spaß beim Lesen.

Ihre Doris Batke Geschäftsführerin ver.di Bildungswerk Hessen e.V.

: Bahly



# Bedürfnisse, Erfahrungen und Wünsche der Arbeitnehmer\*innen berücksichtigen

Die Möglichkeit, einen Teil oder gar Großteil der Arbeit von zu Hause erledigen zu können, kommt dabei dem Interesse vieler Arbeitnehmer\*innen aus den unterschiedlichsten Gründen entgegen: Zeit- und Kostenersparnisse durch den Wegfall des Arbeitswegs, die mitunter flexiblere Zeiteinteilung und diesbezüglich höhere Zeitautonomie der Arbeit ("work life balance") und eine damit zusammenhängende höhere Arbeitszufriedenheit. In einer Studie der Hans Böckler Stiftung (HBS) gaben viele Beschäftigte an, dass Home-Office die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern könne. da die Beschäftigten den Eindruck hatten, sich durch diese Arbeitsform effektiver organisieren zu können, als in ihren Betrieben. Als negative Folge wurde jedoch auch die Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit gesehen, welche vor allem mit einer Ausweitung der Wochenarbeitszeit und einer längeren Erreichbarkeit zusammenhängt. Dies kann langfristig psychische Belastungen fördern. Auch der sinkende Austausch unter Kollegen\*innen und damit die Gefahr von Isolation und Vereinsamung können zunehmen und zu einem schleichenden Bedeutungsverlust der Identifikation mit der eigenen Arbeit und dem Betrieb führen.

Auf Betriebe, die mit ihren Arbeitnehmervertretungen entsprechende Regelungen zur mobilen Arbeit und zum Home-Office vereinbart haben, trafen - laut der genannten HBS-Studie – viele dieser negativen Auswirkungen in geringerem Maße zu. Dieser Sachverhalt verdeutlicht, wie wichtig die Arbeit der Interessenvertretungen und eine differenzierte Sicht auf die entsprechenden Themen ist, denn die Corona-Krise verschärft bereits vorhandene Ungleichheiten, die je nach Lebenssituation der Arbeitnehmer\*innen spezielle Lösungen bedürfen. Deshalb sind die Analyse der betrieblichen Praxis und die Befragung von Beschäftigten zu ihren Bedürfnissen, Erfahrungen und Wünschen wichtige Elemente, um passende Regelungsinhalte für eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu finden.

#### **Das Recht auf Home-Office**

Einen Rechtsanspruch auf Home-Office, wie es ihn beispielsweise seit 2015 in den Niederlanden gibt, existiert in Deutschland nicht. Somit kann Home-Office vom Arbeitgeber nicht angeordnet und von Arbeitnehmer\*innen nicht eingefordert werden. Hier gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit, da jede Partei zustimmen muss.

Eine gesetzliche Reglung wurde am 02.10.2020 durch einen ersten Entwurf "Mobile-Arbeit-Gesetz" durch Bundesarbeitsministers Hubertus Heil (SPD) ins Spiel gebracht. Hier wurde erstmals ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit von 24 Tagen pro Jahr für Arbeitnehmer\*innen diskutiert. Aufgrund des massiven Widerstandes der Arbeitgeber wurde dieser Gesetzentwurf am 20. Oktober durch das Kanzleramt gestoppt und ging in die zweite Runde.

Da sich die Maßnahmen zur Eindämmung des Virus und die pandemische Lage auch nach dem Jahreswechsel nicht verbesserten, beschloss die Ministerpräsidentenkonferenz am 19.01.2021 zur weiteren Reduzierung der Kontakte im Arbeitsalltag, eine Verordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) herauszugeben. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) – befristet gültig vom 27.01.2021 bis zum 15.03.2021 – enthielt zum ersten Mal die Reglung, dass Arbeitgeber Home-Office anbieten müssen, wenn dies im jeweiligen Arbeitskontext möglich ist.

## Home-Office ist nicht gleich Mobile Arbeit

Die Vielfalt der Begriffe und damit verbundene falsche Assoziationen oder deren Gleichsetzung unterschiedlicher

Begriffe ergibt sich in Deutschland daraus, dass es im Gegensatz zum etwas älteren Begriff der Telearbeit keine klare, legal bestimmte Definition von mobiler Arbeit oder Home-Office gibt.

# Mein Tipp:

"Im Home-Office überträgt der Arbeitgeber häufig die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze auf die Beschäftigten. Qualifizierungsmaßnahmen können helfen, einen geregelten Umgang für diese neue Herausforderung zu finden."

#### Markus Rhein,

Technologieberater bei der BTQ

Home-Office sollte sich in Abgrenzung zur mobilen Arbeit jedoch an dem Begriff der Telearbeit für die ausschließliche Arbeit von zu Hause bzw. der "alternierenden Telearbeit" für wechselnde Tage im Büro und dem Zuhause orientieren und in einer Vereinbarung auch so definiert werden. Demgegenüber bezieht sich der Begriff der mobilen Arbeit auf die völlige Flexibilität der Beschäftigten, die keinen festen Arbeitsplätze mehr haben, an denen sie ihre Arbeit verrichten (z.B. auf Reisen, im Café, im Park oder in einer Wohnung). Dies hat rechtliche Konsequenzen (siehe Grafik oben rechts).

Während das Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz in beiden Bereichen gilt, trifft dies nicht auf die Arbeitsstättenverordnung zu (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Da die mobile Arbeit an einem beliebigen Ort ausgeübt werden kann, fällt sie nicht unter die ArbStättV, wie diejenige Arbeitsform, die an einem zeitlich und örtlich fest definierten und eingerichteten Arbeitsplatz (Home-Office/Tele(heim)arbeit) im Privatbereich des Beschäftigten ausgeführt wird. Hiernach hat der Arbeitgeber bei erstmaliger Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes, eine fachkundige Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu dokumentieren (§ 3 ArbStättV). Des Weiteren muss vor Aufnahme der Tätigkeit eine ausreichende und umfassende Unterweisung der Beschäftigten erfolgen (§ 6 ArbStättV).

### Regelungsbedarfe für das Home-Office

Da die Einführung von Home-Office wie oben beschrieben auf dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit beruht und damit viele Einzelfragen zusammenhängen, die der Mitbestimmung unterliegen, ist es für beide Betriebsparteien attraktiv, eine Gesamtlösung in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu regeln.

Das Einsparpotential, vor allem wenn diese Maßnahmen auf Dauer angeboten werden sollen, wurde bereits angesprochen. Aus Sicht des Gesundheits- und Arbeitsschutzes muss zur Ermittlung und Beurteilung möglicher Gefährdungen bei Einrichtung eines heimischen Arbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung

#### Formen des mobilen Arbeitens

#### Telearbeit\*

Arbeit zu 100 % zu Hause

#### **Mobiles Arbeiten**

Inbetriebnahme, Service, Vertrieb Tätigkeit an wechselnden Arbeitsstätte, ortunabhängig

Mobile Arbeit

#### Alternierende Telearbeit\*

Tätigkeit teils im Betrieb, teils am häuslichen Arbeitsplatz Nachbarschaftsbüro Coworking, Spaces

Tätigkeit in ausgelagertem Zweigbüro/im Gemeinschaftsbüro

\*Definition nach: § 2 Absatz 7 ArbStättV

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an TBS NRW, Heft-Nr. 84, S. 9

(§ 5 ArbSchG) durchgeführt werden. Ein geeigneter Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung mit der entsprechenden Ausstattung und den Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (Tisch, Stuhl, Monitor, Tastatur, Maus etc.) hinsichtlich der Ergonomie (ArbStättV Anhang 6) sowie eine entsprechende IT-Infrastruktur (PC, Laptop, Drucker etc.) mit einem stabilen Netzzugang (zusätzlicher Telefonanschluss, ausreichend Bandbreite) sind die Grundvoraussetzung für ein längeres beschwerdefreies Arbeiten im Home-Office.

Auch die individuelle Situation der Arbeitnehmer\*innen sollte dabei beachtet werden, nicht jeder kann in der entsprechend vorgegebenen Zeit für ungestörtes Arbeiten sorgen. Vor allem Familien mit betreuungsbedürftigen Kindern konnten während des Lockdowns leidig davon berichten. Deshalb sollte im Zuge einer vorgeschriebenen Unterweisung (§ 6 ArbStättV, § 12 ArbSchG, § 12 BetrSichV) nicht nur auf die physische, sondern auch auf die psychische Belastung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung eingegangen und entsprechende Maßnahmen zum Entgegenwirken ergriffen werden; wie beispielsweise die Regelung fester Pausenzeiten, Bewegungs- und Entspannungstechniken oder eine Empfehlung zur regelmäßigen Lüftung des Arbeitsraumes.

Die Angst vieler Vorgesetzter, die Kontrolle über die Arbeitnehmer\*innen zu verlieren – meist aufgrund fehlenden Vertrauens – kann auch die Gefahr der Nutzung technischer Möglichkeiten zur Überwachung und Kontrolle über die digitale Infrastruktur bergen und sollte von der Interessenvertretung unbedingt im Auge behalten werden. Dem Ausschluss unzulässiger Verhaltens- und Leistungskontrolle ist dabei besonderes Augenmerk zu widmen, da sich Softwareprodukte, welche Dateiübertragungen, Anwendungen, Mausbewegungen, Tastatureingaben, aufgerufene Webseiten sowie E-Mails nachverfolgen können, wachsender Beliebtheit erfreuen. Hiermit verbunden sind die Überprüfung der technischen und organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes und der Datensicherheit (DSGVO, BDSG, HDSIG) wie beispielsweise die sichere Verbindung zum Unternehmens-Netz über VPN, Verschlüsselungsverfahren für die Kommunikation bis hin zur allgemeinen Betrachtung der Erfassung und Verarbeitung von Mitarbeiterdaten. Dies sind Fragen, die ebenfalls mit dem Datenschutzbeauftragten zu erörtern sind und als unternehmensinterne Standards



des Datenschutzes mit in die jeweiligen Schulungskonzepte aufgenommen werden sollten.

Neben einer belastbaren und sicheren IT-Infrastruktur als Grundvoraussetzung für die Fern-Arbeit (remote-work) gehört – zusätzlich zu einer Ermittlung eines entsprechenden Schulungsbedarfs der Arbeitnehmer\*innen für die zum Einsatz kommende mitunter neue Software

auch eine entsprechende Unterstützung (Support) durch fachkundige Kolleg\*innen. Diese sollten innerhalb fest definierter Zeiten erreichbar sein, damit individueller Stress, der teilweise

# **Mein Tipp:**

"Der Beschäftigtendatenschutz steht klar im Fokus der Interessenvertretung. Für den Arbeitgeber ist es jedoch ebenso ratsam, den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit hinsichtlich der gesetzlichen Bestimmung der DSGVO einen hohen Stellenwert einzuräumen."

**Reza Ghaboli-Rashti,** Technologieberater bei der BTQ durch die IT-Nutzung verursacht wird, gemindert werden kann. Hierdurch kann eine unterstützende Hilfe bei Fragen angeboten und Überforderung und Stress bei den heimarbeitenden Kollegen entgegengesteuert oder gar vermieden werden. Ein weiterer Aspekt, der von Kolleg\*innen meist unterschätzt wird, ist die Frage nach dem Unfallschutz, welcher hinsichtlich der Arbeit im Home-Office in einer Vereinbarung konkretisiert werden sollte. Vor allem eine örtliche und zeitliche Eingrenzung macht es im Fall der Fälle leichter, zwischen einem Betriebs- und einem häuslichen Unfall zu unterscheiden, da im konkreten Fall nachgewiesen werden muss, dass die Tätigkeit zum Zeitpunkt des Unfalls mit der Arbeit im Zusammenhang stand, damit dieser durch den Versicherungsschutz von der gesetzlichen Unfallversicherung gedeckt ist.

Aufgrund der vielen individuellen Optionen und einer permanenten Entwicklung der Möglichkeit digitaler Zusammenarbeit, bleibt das Thema einer abgestimmten und passgenauen Vereinbarung zum Home-Office komplex und spannend. Abschließend möchten wir Ihnen ein Beispiel für ein Gestaltungsraster vorlegen, welches die hier angeregten Überlegungen aufnimmt sowie darüber hinausgeht.

#### Beispiel-Raster für Regelungsinhalte zum Home-Office

- 1. Präambel
- 2. Geltungsbereich/Gegenstand
- 3. Begriffsbestimmung(en)/Definition(en)
- **4.** Voraussetzungen für Home-Office (Teilnahme-, Gewährungsvoraussetzungen)
- **5.** Verfahren (Beantragung, Bewilligung, Widerrufsrecht)
- 6. Aufgabeninhalte
- **7.** Arbeitszeit (Regelarbeitszeit, Erreichbarkeit, Überstunden, Zeiterfassung)
- 8. Arbeitsplatz
- Ausstattung/Arbeitsmittel (Möbel, Technik, Arbeitsmittel, Kostenerstattung für Nebenkosten/Aufwendungsersatz, private Nutzung der Arbeitsmittel)
- **10.** Netzzugang (zusätzlicher Telefonanschluss, DSL, ausreichend Bandbreite)
- **11.** Support (Unterstützung, technische Störungen, etc.)
- Datenschutz und Datensicherheit (DSGVO, BDSG, IT-Sicherheit, etc.)
- 13. Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- **14.** Qualifizierung (Schulung, Fortbildung)
- **15.** Arbeits- und Gesundheitsschutz (Unterweisung, Überprüfung, Zugangsrecht, etc.)
- 16. Versicherungsschutz und Haftung
- **17.** Beteiligung der Gleichberechtigungsbeauftragten, Interessenvertretung, Schwerbehindertenvertretung
- Clearingstelle (paritätische Kommission, Erfahrungen, Auslegung und Anwendung, Probleme, Ergänzungsvorschläge, etc.)
- **19.** Evaluierung (Auswertung der Ergebnisse aus der Clearingstelle)
- **20.** Schlussbestimmung (Inkrafttreten und Kündigung, Pilotphase, etc.)

# BTQ Kassel: Was wir leisten

Wir haben uns die konkrete und nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer\*innen zu den unterschiedlichsten Themen auf die Fahne geschrieben. Diesem Ansinnen kommen wir nach durch:

- unsere speziellen Seminare
- die aktive Unterstützung als Sachverständige
- die Gestaltung und Überprüfung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Unterstützung innerhalb betrieblicher Einigungsstellen
- die Veröffentlichung von praxisorientierten "BTQ-Infos"

Was können wir für Sie tun? Besucht unsere neuen Internetpräsenz: www.btq-kassel.de

## **Impressum**

Herausgegeber: BTQ Kassel Redaktion und Lektorat: Reza Ghaboli-Rashti

Gestaltung: K.Design, Wiesbaden Druck: Druckerei Riehm, Kassel BTQ Kassel: Büro Kassel

Angersbachstraße 4, 34127 Kassel Tel.: 05 61 - 77 60 04, Fax: 05 61 - 77 60 57

E-Mail: info@btq-kassel.de www.btq-kassel.de



Arbeit im Büro gesund gestalten

# Die Seite rund um Gesundheit und Arbeit

► Spannende Meldungen ► hilfreiche Tipps ► wichtige Informationen www.ergo-online.de





Sozialnetz Hessen