

09.11.2020

ARBEIT & SOZIALES

Mobiles Arbeiten – ein Modell für die Zukunft?

Mobiles Arbeiten hat viele Gesichter: es ist online und offline möglich. Es erfolgt außerhalb der Betriebsstätte und kann unterwegs im Zug, beim Kunden oder von zu Hause erfolgen. Es kann feste regelmäßige Tage, genauso wie kurzfristiges stundenweises Arbeiten und es kann auch Arbeiten außerhalb des lokalen Arbeitszeitrahmens umfassen.

Definitionen

Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen.

Dabei unterscheidet man drei Formen der Telearbeit:

1. Bei der Teleheimarbeit verrichtet ein Mitarbeiter seine Tätigkeiten in Vollzeit "aus dem Homeoffice". Er arbeitet also ausschließlich von Zuhause aus.
2. Bei der alternierenden Telearbeit, der verbreitetsten Form der Telearbeit, steht dem Mitarbeiter sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch ein Homeoffice zur Verfügung.
3. Bei der mobilen Telearbeit (kurz: Mobilen Arbeit) bewegt sich der Arbeitsplatz quasi mit den Beschäftigten mit, sei es zu Hause, beim Kunden, unterwegs oder an einem anderen beliebigen Ort. Bei den ersten beiden Formen der Telearbeit, sieht die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vor: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ § 2 Abs. 7 ArbStättV

Mobiles Arbeiten. Ein Modell für die Zukunft?

Seit Corona arbeiten in vielen Unternehmen und Organisationen die Mitarbeiter*innen, da wo es möglich ist, im Homeoffice. Unternehmen haben sich schnell umgestellt, und was vorher undenkbar schien, ist plötzlich gelebter Alltag. Welche guten oder schlechten Erfahrungen haben Beschäftigte in den letzten Monaten mit Arbeiten im Homeoffice gemacht? Was soll erhalten bleiben und wie müssen gute Rahmenbedingungen aussehen, damit Beschäftigte gut, gesund und selbstbestimmt zukünftig zuhause oder auch mobil arbeiten können?

Das Referat Arbeit & Soziales und die Mitarbeitervertretung des ZGV, das Zentrum Bildung, die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) der Ev. Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) sowie der DGB Rheinland Pfalz Saarland diskutierten diese Fragen mit Expert*innen in digitalen Fachgesprächen.

1. Erste Erfahrungen mit dem Homeoffice

Beim ersten Videogespräch war Prof. Dr. Susanne Steffes vom Zentrum für Europäische

https://www.zgv.info/arbeit-soziales/artikel-einzelansicht?tx_web2pdf_pi1%5Bargument%5D=printPage&tx_web2pdf_pi1%5Bcontroller%5D=Pdf&cHash=3cff6946afafde6ba7093eba8fbc0608

Coronazeiten“ zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit und die Bewertung der Arbeit im Homeoffice als überwiegend positiv empfunden wurden. Besonders schätzen die Beschäftigten den Wegfall (langer) Anfahrtszeiten und die zeitliche Flexibilität. Beschäftigte ohne Kinder berichteten davon, dass sie effektiver und konzentrierter und ohne häufige Unterbrechungen arbeiten konnten. Sie machten die Erfahrung, dass Teambesprechungen online klarer strukturiert waren und fühlten sich in ihrer Eigenverantwortung gestärkt.

Allerdings wurden auch negative Erfahrungen geäußert. So schilderten Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen besondere Belastungen. In den Zeiten, wo normalerweise die Kinder oder pflegende Angehörige in Schulen, Kitas oder Tageseinrichtungen betreut gewesen wären, konnten erwerbstätige Angehörige sich auf ihre Arbeit konzentrieren. Corona bedingt fand nun alles gleichzeitig statt. Eltern waren konfrontiert mit Homeschooling, Spielen oder Pflegeaufgaben. Aber das Arbeitspensum musste auch noch erledigt werden, was für viele noch Abend- und Nachtschichten bedeutete. Erschwerend kam hinzu, dass auch für Besorgungen mehr Zeit aufgewendet werden musste. Diese extreme Mehrbelastung haben vor allem die Mütter in der Krise geschultert. Sie mussten häufiger als die Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Kita- und Schulschließungen aufzufangen.

Manchen fiel die Trennung zwischen Beruf und Privatleben im Homeoffice schwer. Vielen fehlten auch die spontanen Gespräche und Kontakte zu ihren Kolleginnen und Kollegen.

„Um die Arbeitszufriedenheit gerade im Homeoffice zu gewährleisten ist neben der entsprechenden technische Ausstattung, die vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden muss, eine Betriebskultur, die sich durch Transparenz und Vertrauen und klare Regeln auszeichnet“, so Steffes.

2. Betriebsvereinbarungen zum Mobilien Arbeiten

Mobiles Arbeiten geschieht nicht in einem rechtsfreien Raum, sondern muss sich an die geltenden rechtlichen Arbeitsschutzgesetze und -richtlinien halten. Beim Abschluss von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen gilt es folgende Aspekte festzulegen:

- Teilnahmevoraussetzungen
- Antragsverfahren und Ablehnungsgründe
- Arbeitszeiten und Arbeitszeiterfassung
- Erreichbarkeiten
- Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Betrieb
- Daten- und Versicherungsschutz
- Kündigungsbedingungen der Betriebsvereinbarung

Grundsätzlich gilt: Mobiles Arbeiten beruht auf Freiwilligkeit und die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind von den Mitarbeiter*innen einzuhalten.

Für Ulli Edelmann, Betriebsrat bei der Daimler Truck AG in Wörth und Referent beim zweiten Videofachgespräch, ist es wichtig, die Beschäftigten einzubinden und zu fragen, ob und unter welchen Bedingungen sie sich ein mobiles Arbeiten vorstellen können. So war z.B. bei Daimler Benz das Ergebnis der konzernweiten Befragung, dass mehr als 90% der Befragten mobiles Arbeiten befürworteten. Sei es, weil sie bereits mobil arbeiteten und dies gerne fortsetzen wollten. Sei es, weil sie dies gern in Zukunft tun würden oder weil sie zumindest die Möglichkeit dazu begrüßen würden. Ca. 80% der Befragten wünschten sich einen Anspruch auf mobiles Arbeiten.

Nach dem Abschluss der Betriebsvereinbarung im Jahr 2016 gab es zahlreiche sog.

Dialogveranstaltungen im Unternehmen, um die Mitarbeitenden im Umgang mit dem Mobilien

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Mobiles Arbeiten – ein Modell für die Zukunft?
Arbeiten mitzunehmen. Die gelebte Kommunikations- und Besprechungskultur musste weiterentwickelt werden, um Mobile Arbeit in konfliktfreier und produktiver Form zu realisieren.

3. Mobiles Arbeiten. Flexibel und Gesund

Unternehmen wie Mitarbeitende haben gleichsam ein großes Interesse daran, Arbeit gesund zu gestalten. Studien belegen, dass sich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes positiv auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, weil Arbeit und Privates besser in Einklang gebracht werden können. Einerseits spielen zeitliche Flexibilität als auch der Autonomiegewinn für das gesundheitliche Wohlbefinden eine wichtige Rolle. So berichten zwei Drittel (67,3 Prozent) der Befragten im Homeoffice von einer höheren Arbeitszufriedenheit, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können und drei Viertel (73,7 Prozent) schätzen daran, dass sie konzentrierter arbeiten können als am Arbeitsplatz.

Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Job und Privatsphäre und die Zahl an psychischen Belastungen bei diesen Beschäftigten steigen.

Die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen hat sich seit 1997 verdreifacht, laut dem DAK-Report 2019. Ebenso nimmt die Zahl der Fehltage für psychische Erkrankungen bei beiden Geschlechtern mit dem Alter kontinuierlich zu. Dabei weisen die Branchen „Öffentliche Verwaltung“ sowie „Gesundheitswesen“ überproportional viele Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen auf. Laut einer AOK Untersuchung aus dem Jahr 2019 fühlten sich 73,4 Prozent derjenigen, die häufig im Homeoffice arbeiten, erschöpft. Bei denjenigen, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es 66 Prozent.

„Arbeiten am Limit“, Thema des DGB Reports Gesunde Arbeit 2019, spricht davon, dass die quantitative und qualitative Überlastung durch die Digitalisierung eher zunimmt als weniger wird. Oft ist nicht mehr die Arbeitszeit entscheidend, sondern nur noch das Arbeitsergebnis. Softwarelösungen bis hin zur künstlichen Intelligenz ersetzen zunehmend Routineaufgaben. Das macht die Arbeit auf der einen Seite angenehmer, auf der anderen aber auch komplexer.

Es stellt sich die Frage, wie im digitalen, mobilen Arbeitsalltag gesundheitsförderliche Maßnahmen ausgebaut und Risiken minimiert werden können. Gerade das Thema Entgrenzung, das Abschalten können, ist dabei eine wichtige Frage. Gute Tipps für die Prävention sind z.B. regelmäßige Pausen einhalten, den Arbeitsalltag mit den Angehörigen planen, technische Hilfsmittel richtig nutzen sowie formelle und informelle Kommunikationswege mit den Kolleg*innen suchen.

Prof. Dr. Thomas Rigotti von der Universität Mainz, Gesprächspartner im dritten digitalen Fachgespräch, zeigte auf, dass Menschen ihre Arbeitsbelastungen individuell sehr unterschiedlich bewerten, für die einen sind es Herausforderungen, die sie in der Arbeit motivieren, für andere wiederum stellen diese ein Hindernis dar, das in Erschöpfung oder andere Beschwerden münden kann. Letztlich sei dies aber nicht allein entscheidend, sondern es gelte neben der individuellen Verhaltensebene auch die Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen, die dann in den Teams und bei den Führungskräften gelebt werden sollten.

Laut Stressreport 2019 ist der Termin- und Leistungsdruck ein relevanter Belastungsfaktor in der heutigen Arbeitswelt, dessen gesundheitliche Folgen nicht zu unterschätzen sind. Mit dem mobilen Arbeiten rückt oft die tägliche Anwesenheits- und Arbeitszeit in den Hintergrund. Stattdessen zählt oft nur noch das Ergebnis. Erschwerend kommt hinzu, dass in Zeiten von Personalknappheit und Stellenabbau, Zielvereinbarungen oft nicht das Ergebnis eines Diskussionsprozesses, sondern eher eine einseitige Zielweitergabe durch den/die Arbeitgeber*in sind. Wohingegen einvernehmliche Zielvereinbarungen sehr motivierend wirken.

Heike Miehe, Referat Arbeit & Soziales, ZGV

03-07-24

Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN: Mobiles Arbeiten – ein Modell für die Zukunft?

© 2023 - Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN