
Herzlich willkommen zum Vortrag

„Homeoffice: Wir brauchen völlig neue Regeln“

von

Prof. Dr. Carsten Wirth
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Arbeitswissenschaft, Personal und Organisation
Haardtring 100
64295 Darmstadt
Tel.: 06151 / 16 – 37970
E-Mail: carsten.wirth@h-da.de

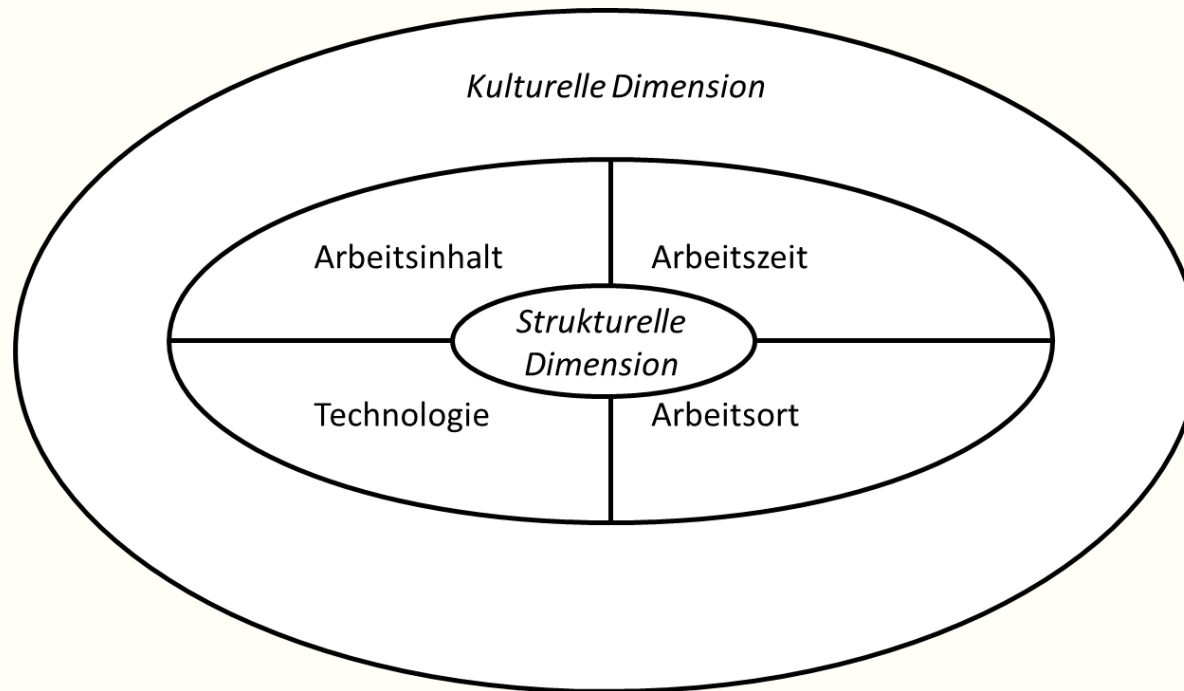
1. Zur Einstimmung: Überraschend im Homeoffice – Der Fall der Pia K.

- Pia K. arbeitet seit 15 Jahren in einer Beratungsstelle, die gesundheitsbezogene Beratung für Klient*innen und deren Angehörige anbietet
- Beratung erfolgt telefonisch oder per E-Mail im Büro des Trägers
- Positives Arbeitsklima, persönliche Kontakte, wechselseitige Unterstützung, Supervision, Personalentwicklung
- Nach dem Corona-Shutdown: Arbeit im Homeoffice
- Nutzung freigewordenes Kinderzimmer, eigener PC, eigenes Telefon
- Wahrgenommene Vorteile für Pia K.: Fahrtzeit von 20 Minuten mit dem Fahrrad wird eingespart
- Wahrgenommene Nachteile: soziale Isolation, jüngere Tochter hört während Abi-Vorbereitung mit, fehlende Unterstützung, Online-Meetings, Online-Supervision, Versuch der Online-Personalentwicklung, bis dato eigene Infrastruktur

1. Zur Einstimmung: Überraschend im Homeoffice – Der Fall der Pia K.

1. Zur Einstimmung: Überraschend im Homeoffice – Der Fall der Pia K.
2. Homeoffice als ein Element neuer Formen der Arbeitsorganisation
3. Zur neuen Bedeutung von Homeoffice-Arbeit
4. Regelungsbedarfe
5. Diskussion

2. Homeoffice als ein Element neuer Formen der Arbeitsorganisation



Quelle: Wirth, C. (2021): Personal und Mitbestimmung – eine Einführung (in Vorbereitung)

Veränderungen in der strukturelle Dimension

- Arbeitsort: Vom Betrieb in das ehemalige Kinderzimmer
- Technologie: Von der betrieblichen EDV-Anlage zum eigenen PC mit Citrix-Client und einem tragbaren Telefon im Haushalt
- Arbeitszeit: von der Arbeitszeiterfassung zur Vertrauensarbeitszeit
- Arbeitsinhalt: prinzipiell gleiche Aufgaben, Erbringung verändert

Veränderungen in der kulturelle Dimension

- Möglichkeit zur Übernahme von Werten und Normen?
- Wie erfolgt Kulturentwicklung?
-

2. Homeoffice als ein Element neuer Formen der Arbeitsorganisation

Warum (mehr?) Homeoffice jenseits der Corona-Krisenreaktion?

	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	Gesellschaft
Vorteile	<ul style="list-style-type: none">▪ Flexible Arbeitszeiten▪ Einsparung von Fahrtkosten und Fahrtzeiten▪ Eigenverantwortlichkeit	<ul style="list-style-type: none">▪ Senkung von Raum-/Energiekosten▪ Arbeitgeberimage▪ Produktivitätssteigerung▪ Senkung der Fehlzeiten	<ul style="list-style-type: none">▪ Entlastung des Verkehrsnetzes▪ Schonung der Umwelt▪ Flexibilisierung des Arbeitsmarkts▪ Entspannung der Wohnsituation in Ballungsräumen
Nachteile	<ul style="list-style-type: none">▪ Mögliche soziale Isolation▪ Mögliche Karrierenachteile▪ Fehlende Trennung von Beruf und Privatleben▪ Höherer Arbeitsdruck, längere und ggfs. unbezahlte Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none">▪ Kosten für Telearbeit▪ Höherer Organisationsaufwand▪ Schlechte Steuerbarkeit der Unternehmenskultur▪ Datenschutzprobleme	<ul style="list-style-type: none">▪ Fehlende Arbeitnehmervertretung▪ Gefahr der Verlagerung von Arbeitsplätzen

3. Zur neuen Bedeutung von Homeoffice

2014:

- lediglich 12% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten gelegentlich oder immer zu Hause
- für 40% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist dies potenziell möglich (Brenke, 2016; ähnliche Zahlen referieren Gersemann & Wisdorff, 2014)

2020 (DiW-Studie):

- 35% der Erwerbstätigen teilweise oder ganz im Homeoffice
- Vor allem Besserverdienende (= oberes Terzil) (Tätigkeit, räumliche und technische Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice) → untere Einkommensklassen haben dementsprechend weniger Möglichkeiten
- Eher höhere Produktivität (außer bei denen mit kleinen Kindern) (vgl. DIW 2020 mit SOEP-Daten)

3. Zur neuen Bedeutung von Homeoffice

2020 (ifo-Institut-Studie):

- 56% aller Beschäftigten haben Homeoffice-Potenzial mit starken Schwankungen zwischen Branchen (z.B. Soziales und Gesundheit mit 48% der Arbeitsplätze)
- 75% der Unternehmen nutzen Homeoffice-Arbeit, 34% aller Beschäftigten ganz oder teilweise im Homeoffice
- Geringverdiener und formal gering Qualifizierte mit weniger Zugang → Risiko in der Pandemie – Homeoffice als Angelegenheit der Besserverdienenden und der Formalgebildeteren → Soziale Frage
- Art der Tätigkeit: vor allem kognitiv dominierte Tätigkeiten
- Nachhaltige Auswirkungen auf Arbeitsorganisation wegen Digitalisierung und Abbau von Stigmata, positive Erfahrungen der Beschäftigten

3. Zur neuen Bedeutung von Homeoffice

2020:

- vor allem hybride Arbeitsformen (Büro und Homeoffice) erwartet
- 50% der Unternehmen wollen auch nach Corona verstärkt auf Homeoffice setzen (ifo-Institut, 2020 auf Basis von Arbeitnehmorauskünften)

Zwischenfazit:

- Homeoffice wird relevanter – „Corona-Schub“
- Homeoffice ist mit wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Fragen verknüpft
- Es lohnt sich mit Homeoffice-Arbeit auseinander zu setzen

4. Regelungsbedarfe

- Regelung abhängig von der Interaktionskultur zwischen Interessenvertretung und Management
- Da i.d.R. keine arbeitsvertraglichen Regelungen vorliegen, Dienstvereinbarung erforderlich → keine einseitige Anweisung möglich, kein Anspruch auf Homeoffice
- Rechtsgrundlagen: §§ 36ff. MVG-EKD
- Spezifika der Branche, Tätigkeiten, Organisation, Personengruppen sind zu berücksichtigen → kein „one size fits all“
- Kurzfristige und langfristige Regelungsbedarfe → Prozess der Einbettung von Homeoffice-Arbeit in die (Arbeits-) Organisation

Kurzfristig

- Arbeitsstättenverordnungsbezug
- Dienstvereinbarung: Inhalte
 - Geltungsbereich
 - Begriffsbestimmung
 - Zielsetzung
 - Benachteiligungsverbot
 - Antragstellung und Entscheidung, paritätische Kommission
 - Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung
 - Erreichbarkeit
 - Arbeitsmittel und Nutzungsbestimmungen (BYOD), Rückgabe der Arbeitsmittel
 - Kosten und Kostenerfassung, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Büromaterial
 - Datenschutz und Datensicherheit, Trennung privater und dienstlicher Daten
 - Schulungen
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz, Zutrittsrecht, erstmalige Einrichtung
 - Haftung und Haftungsbeschränkung für in häuslicher Gemeinschaft Lebende
 - Beendigung

Langfristig

- Arbeitsstättenverordnungsbezug realisieren
- Evaluation aus der Perspektive des Dienstherrn, der (G)MAV, Beschäftigten → Lernmöglichkeiten – Regelung der Homeoffice-Arbeit als Prozess
- Führungskräfteentwicklung fortschreiben
- Onboarding neuer Mitarbeiter*innen neu konzipieren
- Teamentwicklung neu konzipieren
-

Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihr Interesse
und
stehe nun für Fragen und Anmerkungen
zur Verfügung!