

Gute Arbeit im Homeoffice – gemeinsam gestalten, kollektiv absichern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit einem Jahr machen wir aufgrund der Corona-Pandemie sehr intensive Erfahrungen mit Homeoffice. Was resultiert daraus, was wollen wir beibehalten und wie soll das neue Normal gestaltet werden? Diese Fragen werden zurzeit in der Arbeitswelt von allen Akteuren und Beteiligten diskutiert.

Was haben wir durch Corona gelernt?

Insgesamt haben im Frühsommer 2020 fast 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland von zuhause aus gearbeitet, in der IT- und TK-Branche waren es deutlich mehr. Die Krise hat gezeigt, dass viele Tätigkeiten im Homeoffice gut bewältigt werden können, darunter auch solche, die vor der Pandemie eher nicht von zuhause aus erledigt werden durften wie beispielsweise die Arbeit im Call- und Servicecenter.

Das alles fand – auch das gilt es zu beachten – unter eher widrigen Rahmenbedingungen statt: Beschäftigte sind ohne Vorbereitung und sehr schnell ins Homeoffice gegangen und mussten oft von einem Tag auf den anderen komplett auf ihr betriebliches Umfeld verzichten. Dazu kam für einen Großteil noch Sorgearbeit und/oder Homeschooling.

Viele Beschäftigte möchten Homeoffice als eine mögliche Arbeitsform auch nach der Pandemie verstärkt beibehalten. Häufige Motivation: mehr Souveränität, eine bessere Vereinbarkeit und weniger Stress durch den Wegfall von Wegezeiten. Auch die Arbeitgeber denken darüber nach, Homeoffice verstärkt beizubehalten. Hier stehen vor allem auch Kostenüberlegungen im Vordergrund, denn je öfter von

zuhause aus gearbeitet wird, desto weniger betriebliche Arbeitsplätze müssen zur Verfügung gestellt werden und desto mehr Fläche kann eingespart werden. Diese Überlegungen sind nicht neu, sondern werden im Zuge eines immer rasanteren digitalen Wandels schon lange diskutiert – Stichwort Desksharing. Damit einhergehend wird auch über Raumkonzepte nachgedacht – welche Flächen braucht es im Betrieb und wie kann der zur Verfügung stehende Raum so genutzt werden, dass die Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen möglichst passgenau getroffen werden?

Homeoffice: Chancen und Risiken

Die Arbeitswissenschaft beschäftigt sich schon lange mit den positiven wie negativen Auswirkungen von Homeoffice. Denn diese Arbeitsform ist nicht neu, auch wenn sie durch den Corona-Lockdown einen enormen Beschleunigungsschub erfahren hat.

Die Potenziale liegen auf der Hand. Ortsflexibilität ist eine positive Ressource, insbesondere dann, wenn sie mit Spielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung einhergeht. Homeoffice kann die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben verbessern, gesundheitsförderlich wirken und die Arbeitszufriedenheit steigern.

Auch die Gefahren sind allgemein bekannt und anerkannt. Wer von zuhause aus arbeitet, kann sich oft schwerer abgrenzen, weil Arbeit und Zuhause verschwimmen. Das führt insgesamt zu mehr Überstunden, höheren Erreichbarkeitserwartungen und mehr Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten. Auch eine potenzielle Entfremdung vom Betrieb gehört zu den Risiken.



Notwendig ist daher, die Arbeit im Homeoffice gut zu gestalten und mit kollektiven, verbindlichen Regelungen dafür zu sorgen, dass potenziellen Belastungen vorausschauend begegnet wird und umgekehrt die Potenziale auch wirklich bei den Beschäftigten ankommen.

Gute Arbeit im Homeoffice gestalten: alle Handlungsfelder im Blick behalten

Eine solche Gestaltung von Homeoffice im Sinne Guter Arbeit beschränkt sich allerdings nicht auf das weite Feld von Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation. Es geht auch beispielsweise um die Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes – und hier spielt es eine Rolle, wie Homeoffice definiert wird. Handelt es sich um Telearbeitsplätze mit einem vom Arbeitgeber (ergonomisch) ausgestatteten Arbeitsplatz zuhause, der als Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung gilt? Oder handelt es sich um mobile, also ortsflexible Arbeit? An der Definition hängt etwa die Frage, was vom Arbeitgeber finanziert wird.

Auch die Zahl betrieblicher Arbeitsplätze sowie die aktuellen und künftigen Raum- bzw. Flächenkonzepte sollten vorausschauend betrachtet werden, bevor (teils irreversible) Änderungen umgesetzt werden. Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse und diese Bedürfnisse können sich je nach Lebenssituation verändern. Raumkonzepte sollten sowohl zu denjenigen passen, die gerne öfter ortsflexibel arbeiten und eher betriebliche Kollaborationsräume brauchen als auch zu denjenigen, die am liebsten immer im Betrieb arbeiten und entsprechend fast jeden Tag vor Ort sind.

Daneben gilt es, einen weiteren Aspekt zu beachten und zu gestalten: Die (virtuelle) Zusammenarbeit und die Integration neuer Kolleg*innen oder auch Auszubildender. Einer der Gründe, warum Homeoffice im Corona-Lockdown so gut funktioniert hat, waren eingespielte Arbeitsbeziehungen, informelle wie formelle Netzwerke im Unternehmen, aber auch die Tatsache, dass man sich auf persönlicher Ebene kennt und weiß, wie man miteinander umgeht. Für solche Fragen von Zusammenarbeit und Integration braucht es Raum und Ansätze, die auch in der Praxis getestet und angepasst werden.

Gleiches gilt für die Kommunikation. Das beinhaltet die Kommunikation untereinander und die Frage, wie Flur-

funk, Kaffeeküchengespräche oder kollegiale Beratung auf Zuruf unter virtuellen Vorzeichen aussehen können. Es umfasst aber auch die Frage, wie die Mitbestimmung mit Beschäftigten kommuniziert, informiert und berät und wie die Gewerkschaft im Austausch mit den Belegschaften bleiben kann. Auch hierfür braucht es verbindliche und verlässliche Lösungen, die durch kollektive Regelungen gesichert sind.

Was fordert ver.di?

ver.di macht sich seit Jahren für ein Recht auf Telearbeit stark. Dahinter steht nicht nur die Forderung, dass auch die Beschäftigten von den Potenzialen der Digitalisierung profitieren sollen, sondern auch der gewerkschaftliche Leitgedanke, die Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten in den Mittelpunkt gewerkschaftspolitischen Handelns zu stellen.

Zugleich gilt es, die erkämpften Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu bewahren und mit guten Regelungen mobile Arbeit bzw. Homeoffice im Sinne Guter Arbeit abzusichern. 1999 hat ver.di – damals noch unter anderem Namen – den ersten Tarifvertrag zu Telearbeit mit der Deutschen Telekom abgeschlossen. 2016 folgten tarifliche Regelungen zu Mobile Working, die in der Folge als Blaupause für kollektive Vereinbarungen in der IKT-Branche dienten.

Um weiterhin soziale Innovationen zu treiben und abzusichern, hat ver.di im Herbst 2020 einen intensiven Dialog mit den Mitgliedern und Beschäftigten in der IKT-Branche zum Thema gestartet. Die Erfahrungen, Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten werden gemeinsam mit den gewerkschaftlichen und betrieblichen Mitbestimmungsakteuren diskutiert und fließen in die Debatten um die Gestaltung des „neuen Normal“ ein.

Wir laden alle Beschäftigten der IKT-Branche ein, sich zu beteiligen und die neuen Arbeitswelten mit zu gestalten. Für Fragen und weitere Informationen wendet euch jederzeit an eure Gewerkschaftsvertreter*innen, Vertrauensleute, Auskunftspersonen, ver.di-Betriebsräte oder ver.di-Schwerbehindertenvertreter*innen vor Ort.
[Internet: tk-it.verdi.de](http://internet:tk-it.verdi.de); mitgliedwerden.verdi.de

Jetzt Mitglied werden. Jede*r Einzelne zählt