

Auch nach der Krise flexibel arbeiten – Erfolgsfaktoren mobiler Arbeit

Jour Fixe Reihe „zukunftsfähige Personalpolitik“
RKW Bremen GmbH



Wer ich bin und wo ich arbeite

- **Mein Arbeitgeber:** Das **Institut der deutschen Wirtschaft** ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut mit etwa 380 Beschäftigten.
- **Mein Bereich:** Arbeitsmarkt und Arbeitswelt, seit 26 Jahren
- **Meine Aufgaben:** anwendungsorientierte Projekte und empirische Studien zu **betrieblicher Personalpolitik**, Öffentlichkeitsarbeit mit Konferenzbeiträgen, **Interviews in Printmedien und elektronischen Medien**



Agenda

1 Neue Formen der Kommunikation und Kooperation

2 Homeoffice, mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit

3 Was bleibt nach Corona – welche neue Normalität?

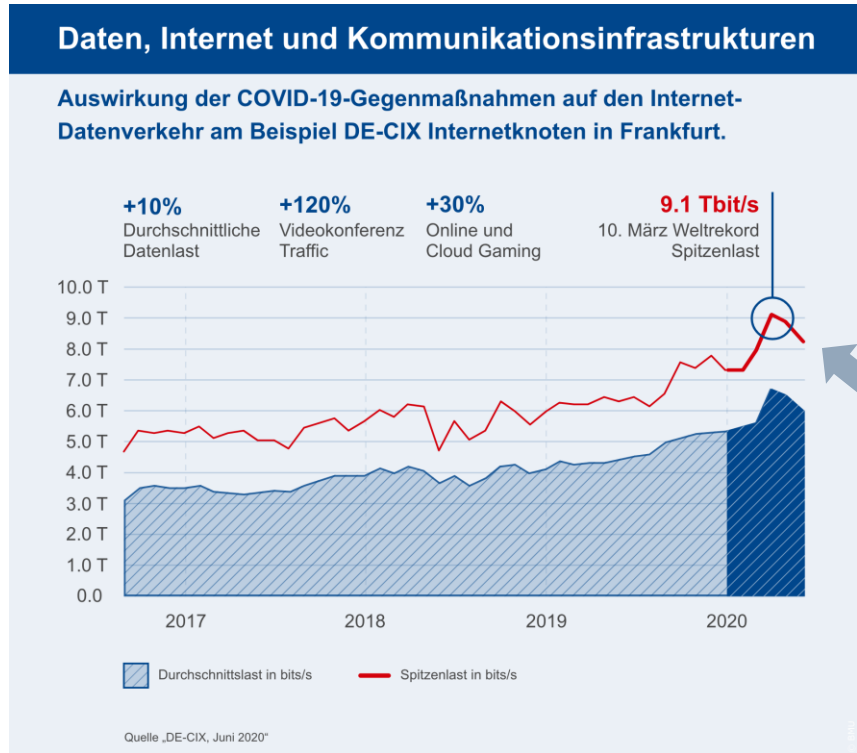


1

Neue Formen der Kommunikation und Kooperation

Digitalisierungsschub durch Corona, auch in Kirche und Verwaltung

(Quellen: Internetknotenbetreiber DE-CIX, Juni 2020; EKD-Studie „Digitale Verkündigungsformate“, Juni 2020; KfW-Kommunalpanel 2020, Nachbefragung Corona)



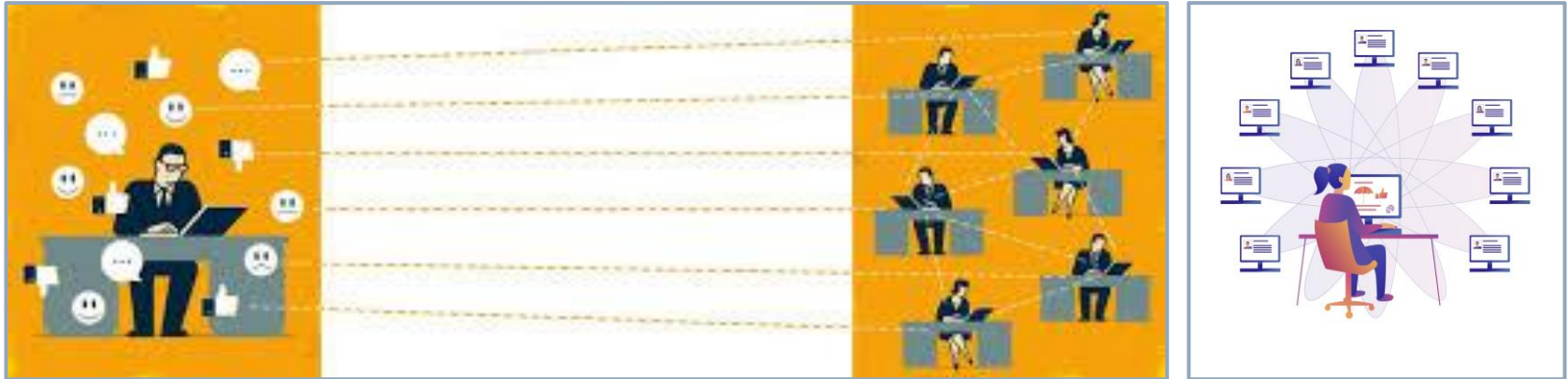
Digital durch die Krise

81 % der teilnehmenden Gemeinden haben während der Corona-Krise digitale Gottesdienste oder Andachten angeboten, die meisten erstmals (78 %). Mehr als zwei Drittel (72%) wollen dabei bleiben.



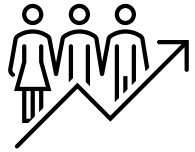
Veränderung von Kommunikation und Kooperation

Wir lernen neue Formen der Zusammenarbeit kennen und neue Arten, Teams virtuell zu führen: Cloud statt Aktenberge, Videokonferenz statt Dienstreise, virtuelles Kaffeetrinken statt Flurfunk in der Teeküche.

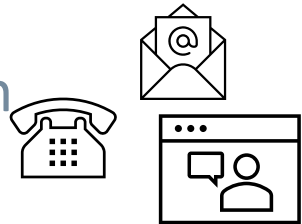
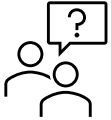


Quelle: https://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/the_shift/arbeitsorganisation-welche-kommunikationstools-der-e-mail-konkurrenz-machen-wollen/21013776.html?ticket=ST-6542008-dWw1w1Tvgm7I2B2k5XO1-ap2 und <https://www.presseportal.de/pm/141321/4558471> und Bitkom/Statista.com

Erfolgsfaktoren der internen Kommunikation – vor allem in virtueller Umgebung



- Kommunikation als Motivationsfaktor begreifen und nutzen
- Kommunikation auf Augenhöhe, Fragen stellen, nicht nur Antworten geben wollen
- Kommunikation systematisch und dauerhaft anlegen
- Kommunikation über verschiedene Kanäle praktizieren
- Auch unangenehme Themen ansprechen
- Feedback selbstverständlicher machen (aktiv/passiv)





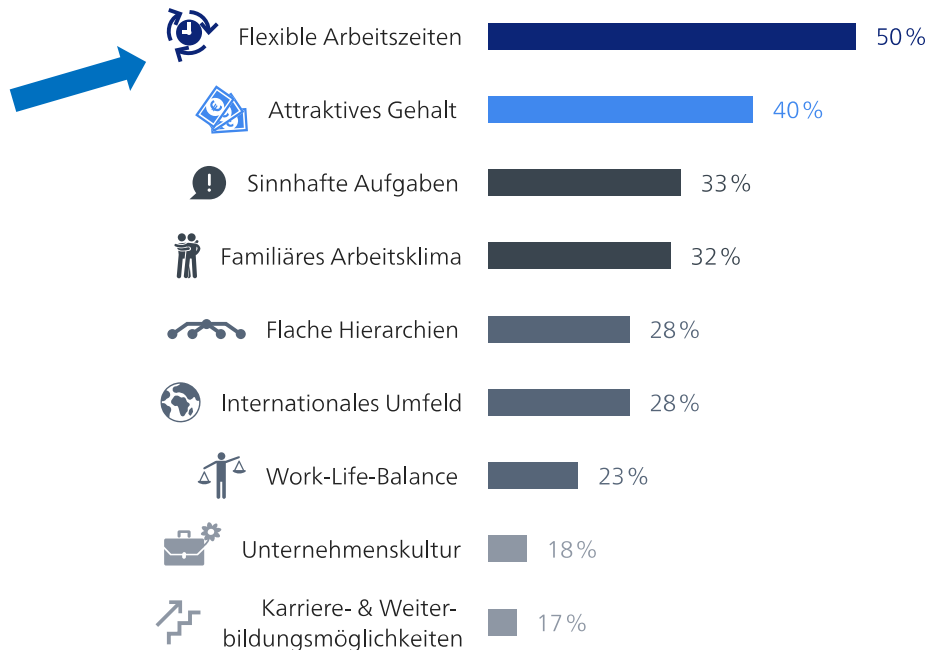
2

Homeoffice, mobiles Arbeiten,
Vertrauensarbeitszeit

Arbeitgeberattraktivität durch flexible Arbeitszeiten

Vorteile des derzeitigen Jobs bzw. Unternehmens aus Beschäftigtensicht:

Nach dem Stepstone-Report „Arbeitgeberattraktivität 2020“ sind „Flexible Arbeitszeiten“ aktuell der wichtigste Attraktivitätsfaktor.

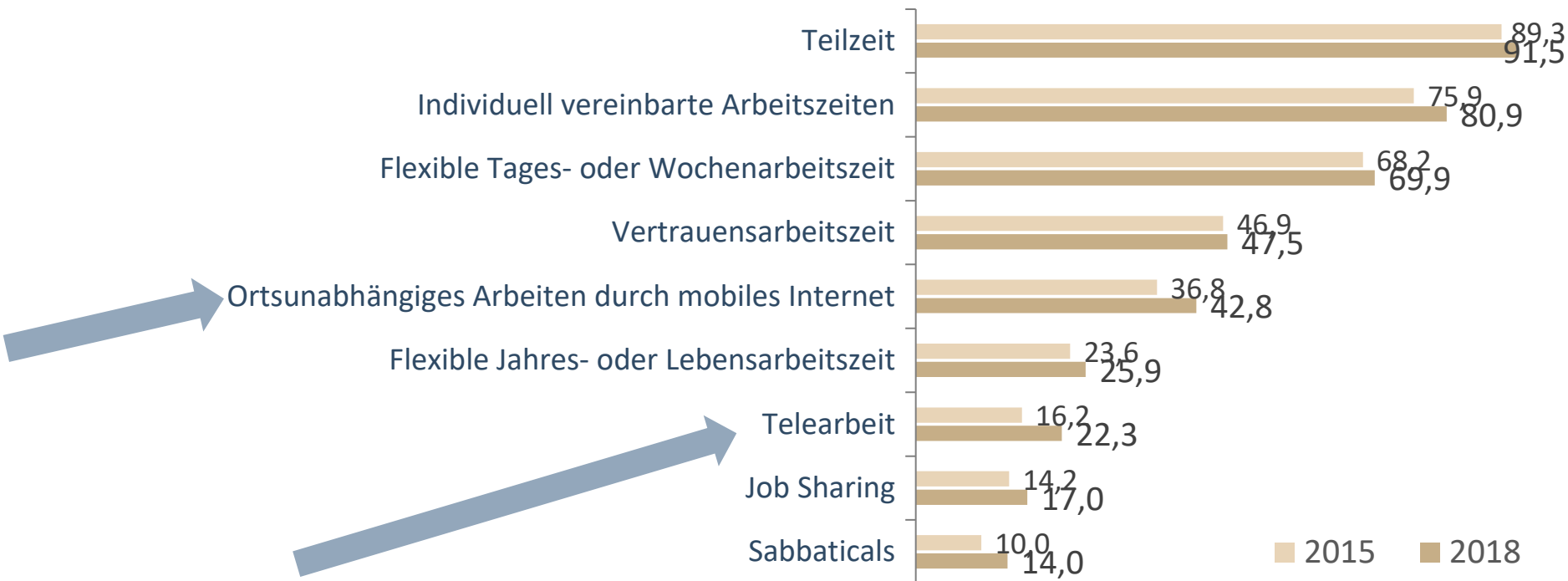


Quelle: Stepstone Report Arbeitgeberattraktivität 2020 (Befragung von 16.600 Fachkräften ohne Personalverantwortung und rund 2.400 Führungskräfte im 3. Quartal 2019, zusätzlich noch 3.500 Recruiter und Manager, die für Personalbeschaffung zuständig)

Quelle der Grafik: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/wp-content/uploads/2020/07/vorteile-im-job-v4.svg>

Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort: 2015 und 2018

Anteil der Unternehmen, die folgende Form der Flexibilisierung anbieten, Angaben in Prozent, repräsentativ für alle Unternehmen in Deutschland ab 5 Beschäftigte. Quelle: IW-Personalpanel 2018 und 2015, gewichtete Angaben



Rechtliche Unterschiede zwischen Mobiler Arbeit und Telearbeit

Mobiles Arbeiten	Telearbeit
<ul style="list-style-type: none">• Die Arbeitsform des Mobilen Arbeitens (auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet) ist bisher nicht legal definiert.• Diese Arbeitsform zeichnet sich dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist.• Für Mobiles Arbeiten <u>gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht</u>. Hier haben die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten.	<ul style="list-style-type: none">• Seit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmalig legal definiert.• Telearbeitsplätze im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebes eingebunden.• <u>Für Telearbeit gilt also die Arbeitsstättenverordnung</u> (z. B. Arbeitgeber muss Telearbeitsplatz einrichten mit Mobiliar, Hard- und Software sowie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen).

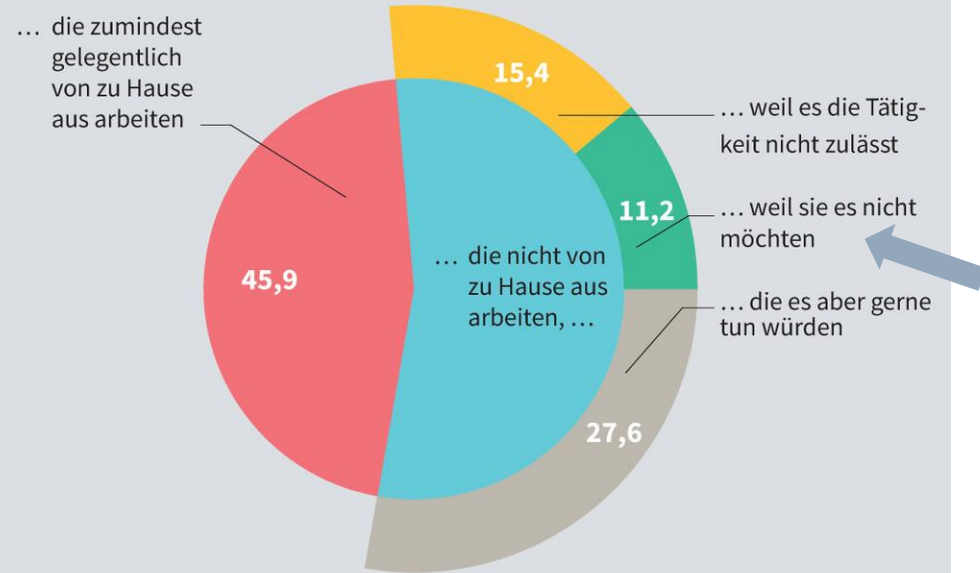
Homeoffice ist für viele Beschäftigte attraktiv

Von den 54 Prozent der Bürobeschäftigten, die **2018 nicht im Homeoffice arbeiteten**, sagten

- 28 Prozent, dass sie es gern tun würden,
- 15 Prozent, dass es ihre Tätigkeit nicht zulasse und nur
- **11 Prozent hatten kein Interesse am Homeoffice.**

Homeoffice: Nur die wenigsten wollen nicht

Prozentualer Anteil der Bürobeschäftigten im Jahr 2018, ...



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Quelle der Grafik: https://www.iwd.de/fileadmin/Artikel/2020/Das_neue_alte_Homeoffice/iwd-2020-17-12-13-Homeoffice_D.jpg

Homeoffice im Zeichen von Corona



Homeoffice im April 2020

Befragung von 2.223 Berufstätigen in der ersten April-Woche (3.-10. April 2020)

Quelle: Corona-Studie der Universität Mannheim



Jeder Vierte im Homeoffice

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiteten in der ersten Aprilwoche 2020 im Homeoffice



Befragung von 2.223 Erwerbstätigen zwischen dem 3. und 10. April 2020

Quelle: Universität Mannheim
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

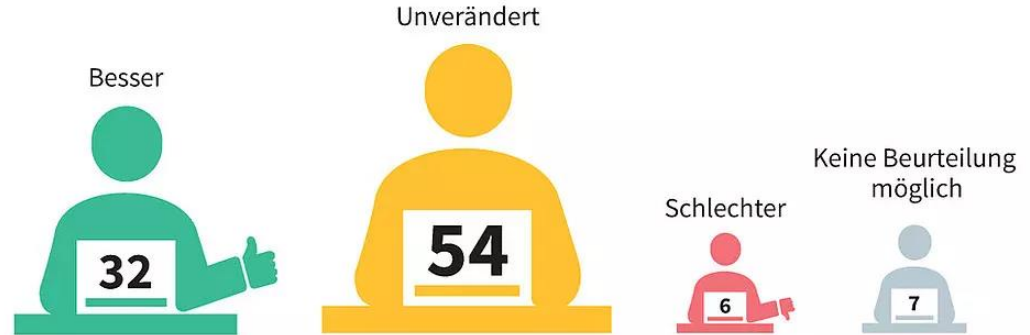
Einschätzung des Homeoffice als Arbeitsform (März 2020)

Die Akzeptanz von Homeoffice ist gestiegen:

- Fast ein Drittel der Beschäftigten (32 %) beurteilt das Homeoffice jetzt besser als vor der Pandemie
- Nur 6 Prozent sehen es kritischer.
- Für gut die Hälfte (54 %) ist die Einschätzung unverändert.

Zwangs-Homeoffice: Mehr Akzeptanz als Ablehnung

So viel Prozent der Berufstätigen in Deutschland, die aufgrund der Corona-Krise von zu Hause aus arbeiten, beurteilen das Thema Homeoffice im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie nun wie folgt



Befragung von 706 Berufstätigen Ende März 2020, die das Internet nutzen und während der Corona-Krise im Homeoffice gearbeitet haben

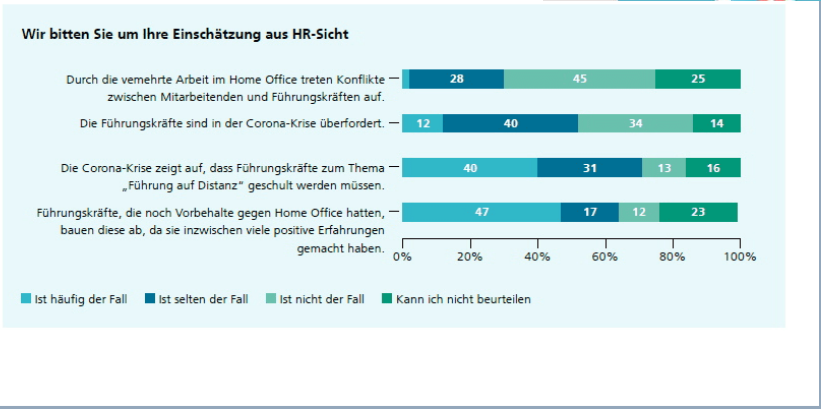
Quelle: Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Lernen aus der Krise: Homeoffice wird Normalität, muss aber gut vorbereitet werden

Das Fraunhofer IAO hat im Zeitraum vom 5. bis 22. Mai 2020 in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) die **Einflüsse virtueller Arbeit, insbesondere dem Homeoffice, auf die Unternehmenspraxis** untersucht. 500 Betriebe beteiligten sich an der Umfrage.

Es zeigte sich unter anderem, dass **zwei Drittel der Führungskräfte aufgrund positiver Erfahrungen ihre Vorbehalte ggü. dem Homeoffice abgelegt** haben.

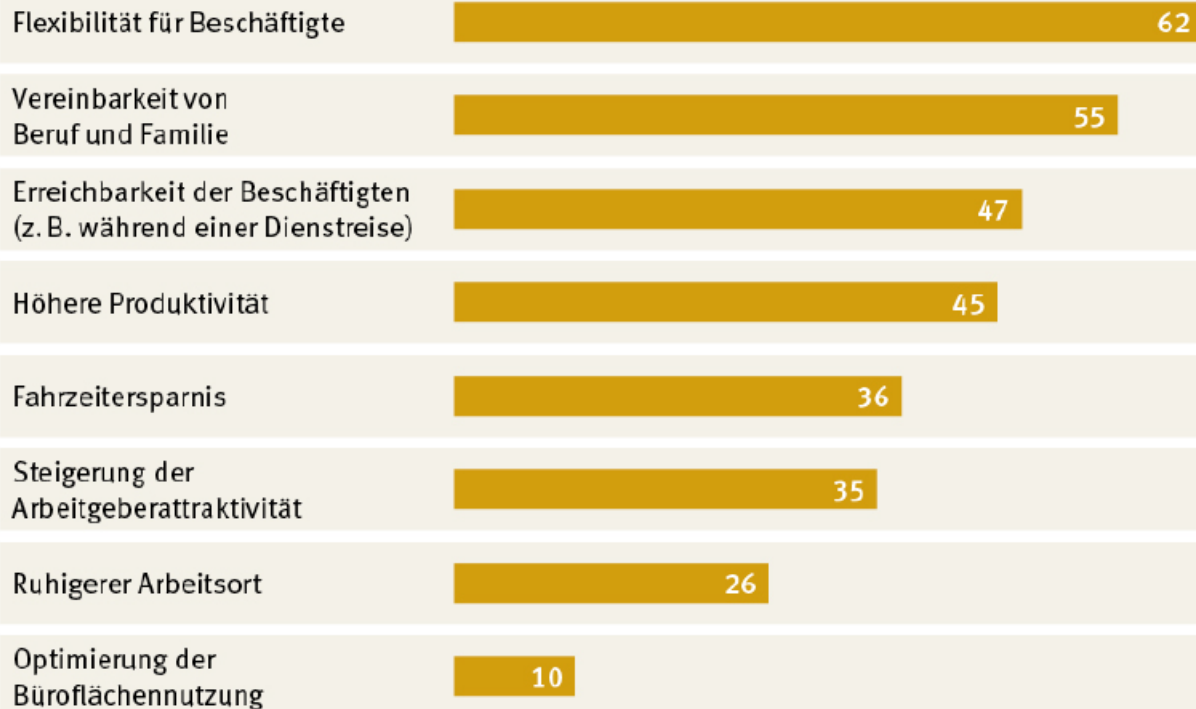


Quelle: <http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html>

Vorteile des Homeoffice – aus Sicht der Betriebe, 2018

Quelle: IAB-
Betriebspanel 2018
(Befragung von 5.196 Betrieben)

VORTEILE AUS SICHT DER BETRIEBE



Vorteile des Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten, 2015

VORTEILE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN



Wichtiger Aspekt für weibliche Fach- und Führungskräfte: Mit Homeoffice können sie ihre Teilzeitstelle aufstocken!

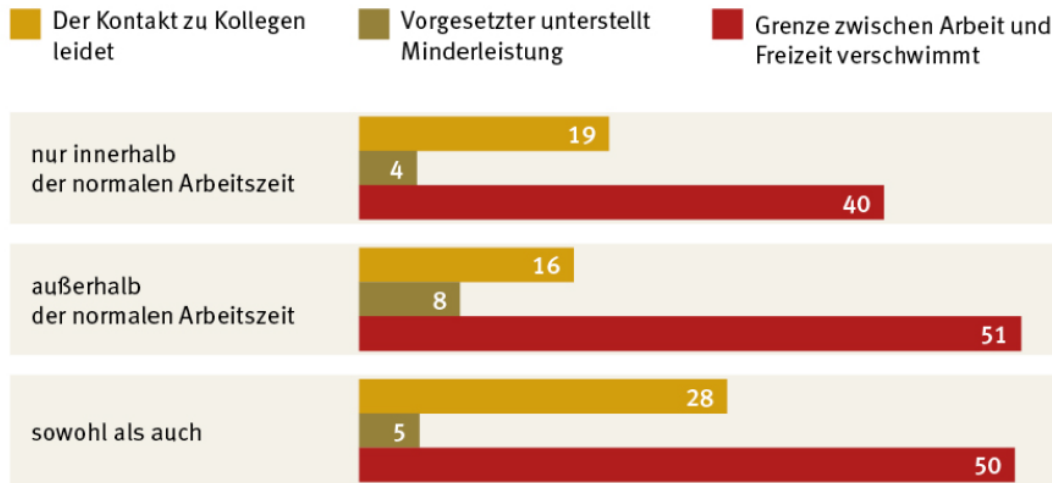
Anmerkungen: Anteil der Betriebe, die diese Gründe für das Angebot von Homeoffice nennen bzw. Anteil der Beschäftigten, die diese Vorteile nennen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 (N=5.196) und Linked Personnel Panel (LPP)-Beschäftigtenbefragung 2015 (N=1.327), gewichtete Darstellung © IAB

Negative Erfahrungen der Beschäftigten: Grenzen verschwimmen, Kontakt zu Kollegen leidet, unterstellte Minderleistung

NEGATIVE ERFAHRUNGEN MIT HOMEOFFICE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN, NACH LAGE DER ARBEITSZEIT

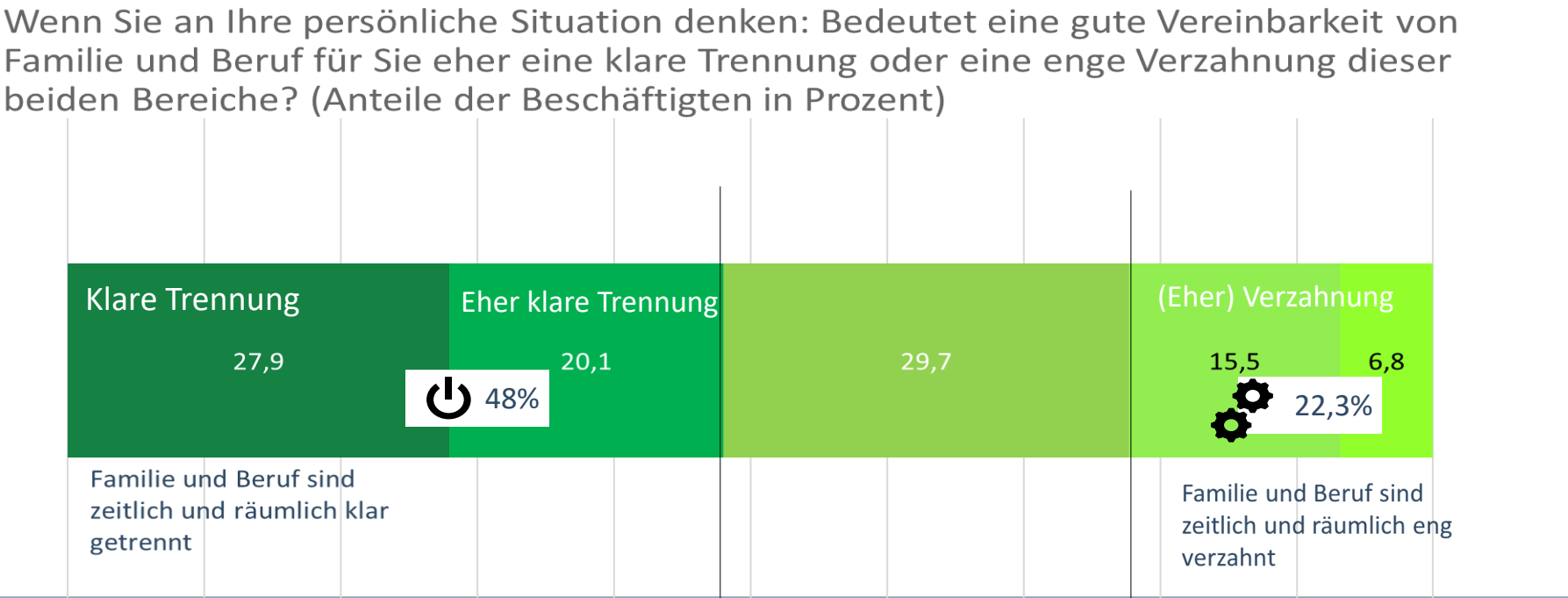
ANTEILE AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN MIT HOMEOFFICE, IN PROZENT



Quelle: Linked Personnel Panel (LPP)-Beschäftigtenbefragung 2014 (N=1.044 bis 1.085), gewichtete Darstellung. © IAB

Knapp 50 % der Erwerbstätigen wünschen sich Trennung von „privat und beruflich“

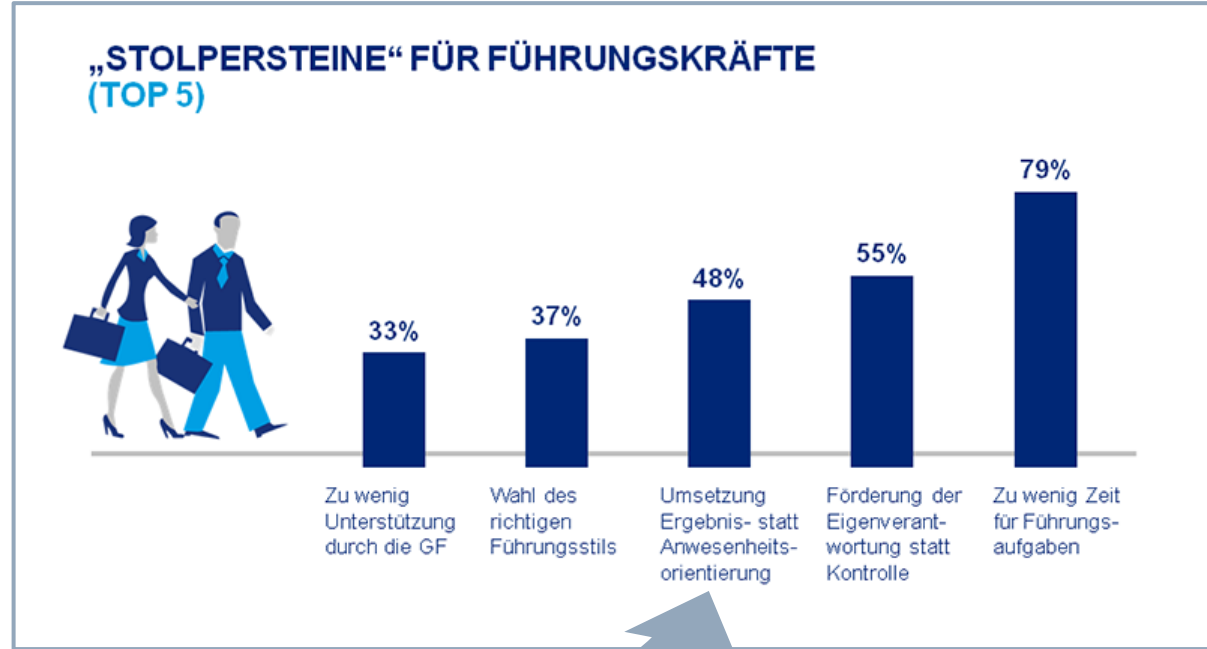
Quelle: Beschäftigtenbefragung 2018 im Rahmen des Unternehmensmonitors
Familienfreundlichkeit 2019, Stichprobe von 2.500 Beschäftigten



Wandel von der Präsenz- zu Ergebniskultur

Befragung von 665 Führungskräften von Juli bis Sept. 2014 durch Hays und IBE

Fast die Hälfte der befragten Führungskräfte (48 Prozent) gibt an, dass es schwierig ist, das Prinzip **„Ergebnis- statt Präsenzkultur“** in ihren Unternehmen umzusetzen.



Quelle: HR-Report 2014/2015 <https://www.haysworld.de/ausgaben/2015/01/fuehrung-bewegt-unternehmen>

Voraussetzungen bei den Vorgesetzten

Persönlich	Arbeitsorganisation
<ul style="list-style-type: none">• Vertrauen, Vertrauen, Vertrauen: den Teammitgliedern vertrauen und ihnen das Arbeiten von Zuhause zutrauen, Unterstützung anbieten, aber auch delegieren können• Gute Kommunikationsfähigkeit: je nach Unterstützungsbedarf engen oder gelegentlichen Kontakt halten, Feedback geben, Fragen stellen• Empathievermögen: Krisen oder unausgesprochene Probleme wahrnehmen, Unter-/Überforderung erkennen• Technisches Grundverständnis: Basiskenntnisse im Umgang mit Kommunikationstools, Videokonferenztools, sozialen Medien• Positive Einstellung und Haltung zu Homeoffice: Digitalisierung als Chance sehen, Ergebniskultur statt Präsenzkultur fördern	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsprozesse neu klären – was läuft wie und wann, wer macht was bis wann• Für transparente Informationen sorgen• Kommunikation verstärken, verschiedene Kanäle nutzen, mit den einzelnen Teammitglieder telefonieren und mit dem gesamten Team, Erfolge verdeutlichen, Probleme lösen, Konflikte wahrnehmen• Ergebnisse von Besprechungen schriftlich dokumentieren

Empfehlungen für Führungskräfte

- ▶ Klären Sie die Arbeitsprozesse – einiges muss neu geregelt werden: was läuft jetzt anders – und wer macht was bis wann!
- ▶ Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sie werden ihre Arbeitsaufgaben so gut es irgend geht erledigen wollen und können!
- ▶ Bieten Sie kontinuierlich Unterstützung an – Sie kennen Ihre Leute gut genug, um zu wissen, wer mehr davon benötigt und wer weniger!
- ▶ Halten Sie Kontakt zu allen Teammitgliedern – sowohl als Gruppe wie auch individuell (Videokonferenzen, Telefonkonferenzen, Einzeltelefonate)!
- ▶ Nutzen Sie Ihr Empathievermögen, um frühzeitig unausgesprochene Probleme/Krisen wahrzunehmen und auch Überforderung zu erkennen!
- ▶ Dokumentieren Sie Verbesserungspotenziale, die nach der Corona-Krise das Arbeiten im Homeoffice noch erfolgreicher machen können!

Voraussetzungen bei den Beschäftigten

Persönlich	Aufgabenbereiche/ Zusammenarbeit
<ul style="list-style-type: none">• Gutes Selbstmanagement: sich motivieren können, sich Ziele setzen können, strukturiert vorgehen können, Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden können, sich über kleine Dinge freuen können, sich selbst belohnen können• Gutes Zeitmanagement: Termine halten können, Prioritäten setzen können, sich kleine Auszeiten und Pausen schaffen können, aber ohne Neigung zu Prokrastination („Aufschieberitis“)• Loyalität und Zuverlässigkeit: Gewährleisten der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen, Datenschutz und Datensicherheit, pfleglicher Umgang mit den Betriebsmitteln• Technisches Grundverständnis: Basiskenntnisse der erforderlichen Hard- und Software• Positive Einstellung und Haltung zu Digitalisierung: Kommunikation, Informationsaustausch, Zusammenarbeit über digitale Tools ist selbstverständlich, Arbeitsergebnisse werden digital übermittelt	<ul style="list-style-type: none">• Persönliche Anwesenheit ist für die Erledigung der Aufgaben oder nicht für alle Aufgaben unbedingt erforderlich• Aufgaben sind für das Homeoffice geeignet, können also auch unter Vertraulichkeitsaspekten, Datenschutz und Datensicherheit zu Hause erbracht werden• Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Teammitgliedern funktioniert auch mit den elektronischen Tools, sowohl für den informellen und persönlichen als auch für den fachlichen Austausch

Empfehlungen für Beschäftigte

- ▶ Planen Sie Ihren Tag noch besser als im Büro: Setzen Sie sich (Teil-) Ziele mit einer To-do-Liste! Planen Sie Pufferzeiten für Unvorhersehbares ein!
- ▶ Planen Sie auch „Qualitätszeit“ für Ihre Familie ein (z. B. gemeinsames Essen, Spaziergang, Spielen mit den Kindern...)!
- ▶ Belohnen Sie sich nach erfolgreich abgearbeiteten Arbeitspaketen (z. B. kleine Pause, Musik, privates Telefonat, Dehnübungen...)!
- ▶ Schaffen Sie sich räumliche, zeitliche und digitale Rückzugsmöglichkeiten (z. B. „Bitte nicht stören“-Schild nutzen, E-Mail-Programm schließen, PC/Telefon ausstellen...)!
- ▶ Dokumentieren Sie, was verbessert werden muss (z. B. Ablenkungen und vermeidbare Störungen verhindern, Kommunikation im Team oder mit Vorgesetzten verstärken...)!



3

Was bleibt nach Corona –
welche neue Normalität?

Dauerhaft mehr Homeoffice

Studie des ifo Instituts: mehr als die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland will das Homeoffice auch dauerhaft stärker zu etablieren.

Vorteile:

- Während der Krise konnten Betriebe ihre **wirtschaftliche Aktivität zumindest teilweise fortsetzen**.
- Es stellte sich zudem heraus, dass **Firmen mit Homeoffice seltener Kurzarbeit beantragen** mussten als solche, bei denen die Mitarbeiter keine Möglichkeit dazu hatten.



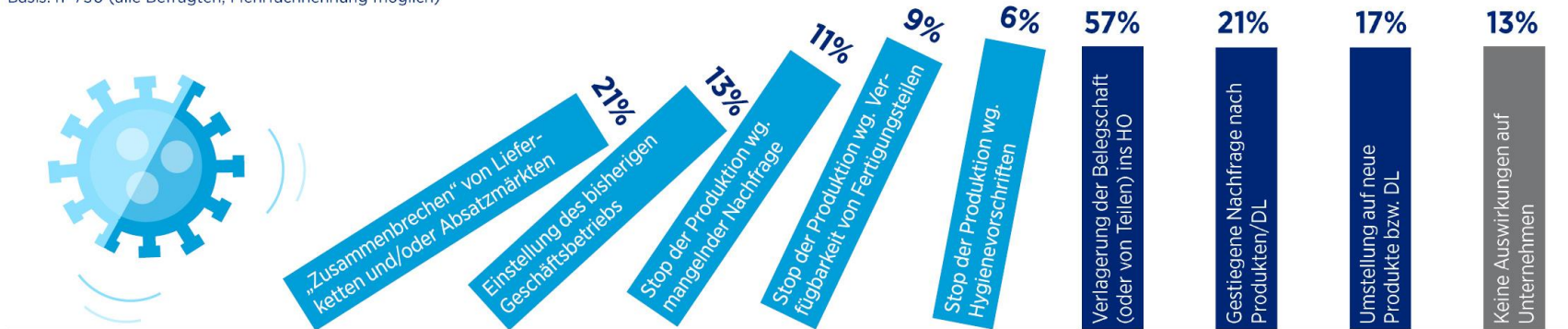
Quelle: [//">https://www.ifo.de/node/56686 //](https://www.ifo.de/node/56686) Quelle der Grafik: https://www.iwd.de/fileadmin/Artikel/2020/Das_Buero_bleibt_zu_Hause/IWD_2020_09_02_Homeoffice_FB.png

Homeoffice hat überzeugt

Stunden- oder tageweise genutzte Option Homeoffice überzeugte viele Unternehmen während der Krise mit verblüffenden Ergebnissen bzgl. der Produktivität. **Knapp 75% der Befragten geben an, dass sie positiv überrascht sind, wie viel die Mitarbeiter auch „von remote aus“ leisten und dass diese eigenständiger arbeiten** (Befragung von 750 Führungskräften durch den Personaldienstleister Hays und das Rheingold Institut)

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Basis: n=750 (alle Befragten, Mehrfachnennung möglich)



© Hays 2020

Quelle der Grafik: <https://blog.hays.de/wp-content/uploads/2020/06/Auswirkungen-der-Corona-Pandemie.jpg> und der Studienergebnisse: <https://blog.hays.de/hays-studie-die-neue-normalitaet-licht-und-schatten-durch-corona/>

Mehr Homeoffice, weniger Geschäftsreisen

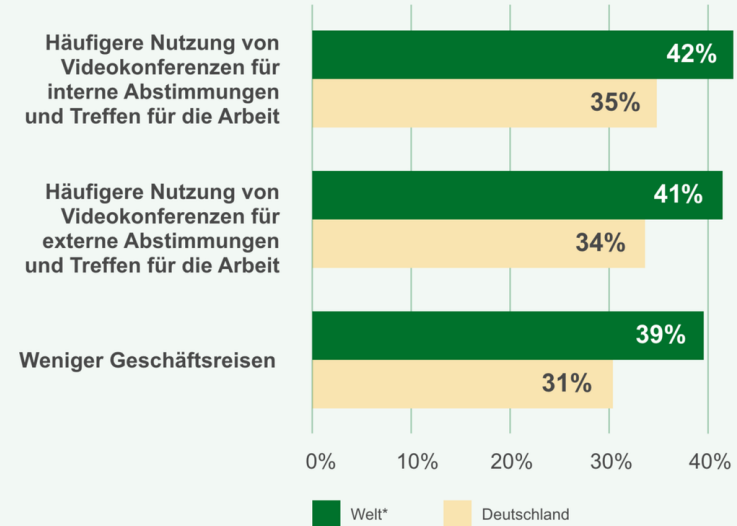
Der coronabedingte Digitalisierungsschub könnte für viele weibliche Fach- und Führungskräfte eine bessere Vereinbarkeit mit sich bringen.

Denn offenbar wird die Arbeit im Homeoffice zunehmen und die Anzahl der Geschäftsreisen sich verringern, weil sie durch Videokonferenzen ersetzt werden können.

Quelle Ernst & Young, Future Consumer Index, 2020

Homeoffice und Geschäftsreisen

Erwartungen über die Art und Weise wie in den nächsten 1-2 Jahren gearbeitet wird

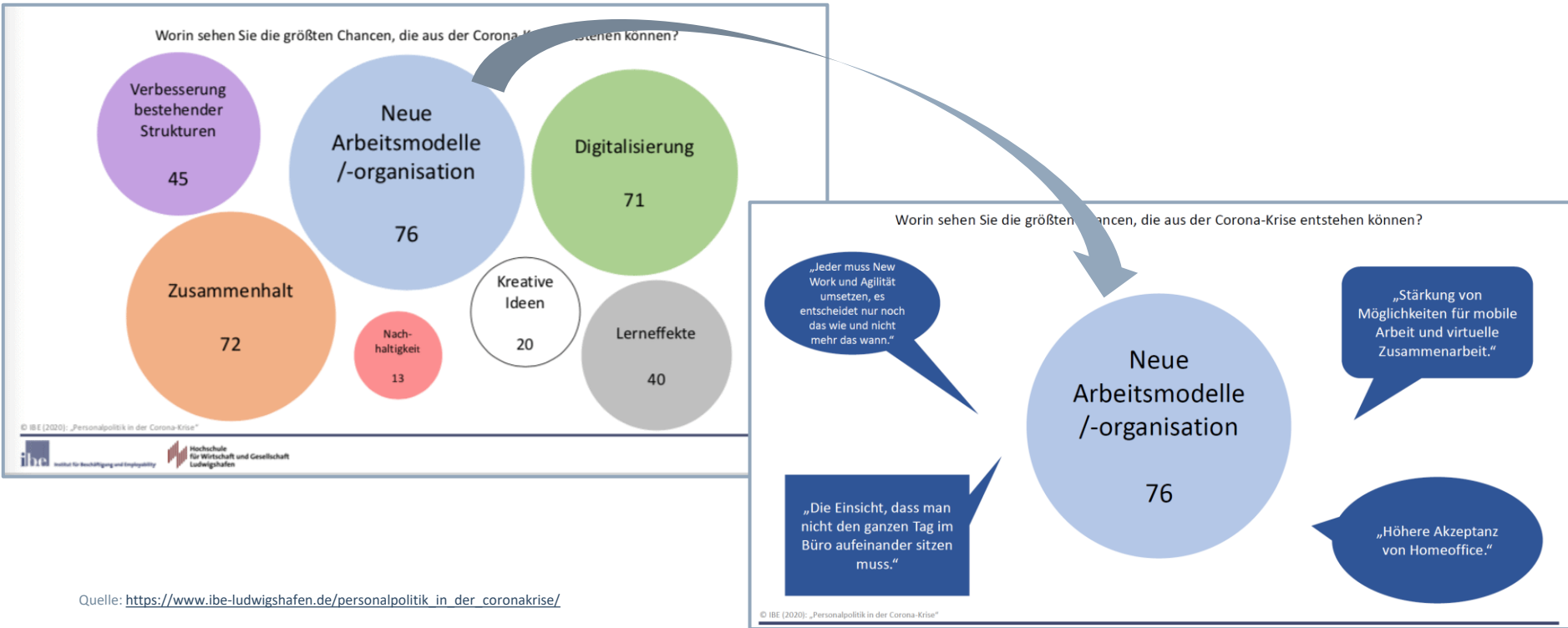


Quelle: EY Future Consumer Index; Mai 2020; Insgesamt 12.843 Befragte

*Welt: China, USA, Saudi Arabien, Brasilien, Japan, Australien, Indien, Deutschland, Frankreich, UAE, UK, Kanada, Neuseeland

Neue Arbeitsmodelle (Studie „Personalpolitik in der Corona-Krise“)

Befragung von 480 Personalverantwortlichen, Führungskräften, Geschäftsleitungen sowie Betriebs- und Personalräte Ende März 2020 durch das IBE (Institut für Beschäftigung und Employability), HS LU



Quelle: https://www.ibe-ludwigshafen.de/personalpolitik_in_der_coronakrise/

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

- ▶ Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt verändert: Die Einstellung zur Digitalisierung hat sich verbessert, der Nutzen ist stärker erkennbar geworden.
- ▶ Viele Unternehmen werden künftig genauer prüfen, ob Dienstreisen für eine Besprechung notwendig sind, oder ob sie virtuell durchgeführt werden können.
- ▶ Die Akzeptanz für das Homeoffice ist gewachsen – sowohl bei Beschäftigten als auch bei Führungskräften. Erfahrungen damit könnten dazu führen, dass bisherige Schwächen dieser Arbeitsform abgemildert werden. Eventuell werden auch Büroflächen reduziert, weil sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen (Desk-sharing reduziert die Kosten).
- ▶ Wegfallende Dienstreisen und mehr virtuelle Besprechungen aus dem Homeoffice können den Beschäftigten mehr Familienfreundlichkeit bescheren, weil sie weniger Pendelzeit und mehr „Qualitätszeit“ für die Familie haben.
- ▶ Die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren: Vertrauen, Information, Kommunikation

DANKE!



Christiane Flüter-Hoffmann

Senior Researcher, Projektleiterin „Betriebliche Personalpolitik“

Telefon: 0221 4981-841

E-Mail: flueter@iwkoeln.de

www.iwkoeln.de





„Bonusmaterial“

Leitfaden „Mobiles Arbeiten“ des Bundesfamilienministeriums



Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben (mit Beispielen), 2019 (3. Aufl.)

Kostenloser Download:

<https://www.bmfsfj.de/blob/112022/c97e3125b57faf5b2f6317afec5eacd0/nur-das-ergebnis-zaehlt--leitfaden-fuer-mobiles-arbeiten-in-betrieben-data.pdf>

„Homeoffice und mobiles Arbeiten“ – Toolbox des BMFSFJ, 2017



Informationen für die Planung und Einführung (mit Beispielen), 2017

Download unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/118752/909122f7ce343f454f3ff5c37e482a5c/digitale-vereinbarkeit-home-office-und-mobiles-arbeiten-eine-toolbox-fuer-unternehmen-und-beschaeftigte-mit-familienaufgaben-data.pdf>



Studie des IW für das BMFSFJ zum Status quo der Familienfreundlichkeit in Deutschland

Download unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/138446/b9fd33ee4455a4f67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf>

Leitfaden familyNET 4.0



Download unter:

<https://www.familynet-4-0.de/#c6939>

Einführung „Digitalisierung und Vereinbarkeit“	7
Literatur und kostenlose Downloads	10
Zusammenfassung	11
Thema 1 „Mobiles Arbeiten“	12
1. Inhaltliche Einführung	13
2. Ergebnisse aus den Innovation Labs	14
3. Vorgehensmodell für die Einführung – Unternehmensbeispiel	17
4. Handlungsempfehlungen und Lessons Learned	21
Literatur und kostenlose Downloads	22
Zusammenfassung	23
Thema 2 „Führung 4.0 und virtuelle Teams“	24
1. Inhaltliche Einführung	25
2. Ergebnisse aus den Innovation Labs	27
3. Vorgehensmodell für die Einführung – Unternehmensbeispiel	29
4. Handlungsempfehlungen und Lessons Learned	32
Literatur und kostenlose Downloads	33
Zusammenfassung	34
Thema 3 „Gesundheit in der digitalen Welt“	35
1. Inhaltliche Einführung	36
2. Ergebnisse aus den Innovation Labs	41
3. Vorgehensmodell für die Einführung – Unternehmensbeispiel	42
4. Handlungsempfehlungen und Lessons Learned	44
Literatur und kostenlose Downloads	46
Zusammenfassung	47
Thema 4 „Lernende Organisationen und lernbereite Beschäftigte“	48
1. Inhaltliche Einführung	49
2. Ergebnisse aus den Innovation Labs	52
3. Vorgehensmodell für die Einführung – Unternehmensbeispiel	54
4. Handlungsempfehlungen und Lessons Learned	59
Literatur und kostenlose Downloads	60
Zusammenfassung	61
Thema 5 „Lebensphasenorientierte Arbeits(zeit)modelle“	62
1. Inhaltliche Einführung	63
2. Ergebnisse aus den Innovation Labs	65
3. Vorgehensmodell für die Einführung – Unternehmensbeispiel	70
4. Handlungsempfehlungen und Lessons Learned	77
Literatur und kostenlose Downloads	78
Zusammenfassung	79
Praxis-Materialien	80
Glossar	81
Literatur und Downloads	90
Checklisten	91

Leitfaden des Bundesarbeitsministeriums, 2016



BMAS, Leitfaden zur Gestaltung des orts- und zeitflexiblen Arbeitens, 2016

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1

IW-Leitfaden, unter anderem mit „Mobilem Arbeiten“, 2019



Kostenlose **Print-Exemplare** über INQA zu bestellen:
<https://www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/erfolg-mit-flexiblen-arbeitszeitmodellen.html>

Download beim IW oder INQA:

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/Zeitreich_Leitfaden_2019.pdf

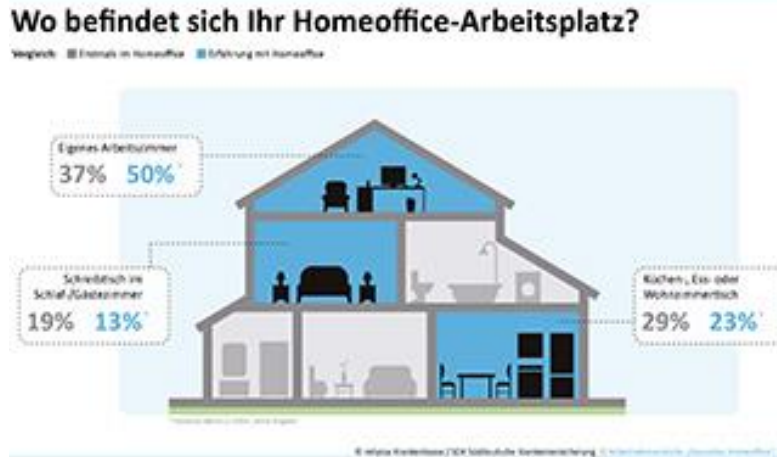
oder

https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/erfolg-mit-flexiblen-arbeitszeitmodellen?__blob=publicationFile

Studie "Gesundes Homeoffice" der mhplus-Krankenkasse und der SDK Süddeutsche Krankenversicherung, 2020

Auswahl der Ergebnisse:

- **65 Prozent** arbeiten lieber zu Hause als im Büro.
- **60 Prozent** sagen, der Arbeitsdruck ist zu Hause geringer.
- **37 Prozent** geben zu, im Homeoffice ungesünder zu essen.



Befragung von 1.500 Arbeitnehmern. Pressemitteilung vom 4.5.2020

Quelle: https://www.mhplus-krankenkasse.de/unternehmen/presse_medien/presseinformationen/presse/2019_2020/meldung/homeoffice_studie/zurueck/2019_2020/

DAK-Sonderanalyse „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise“

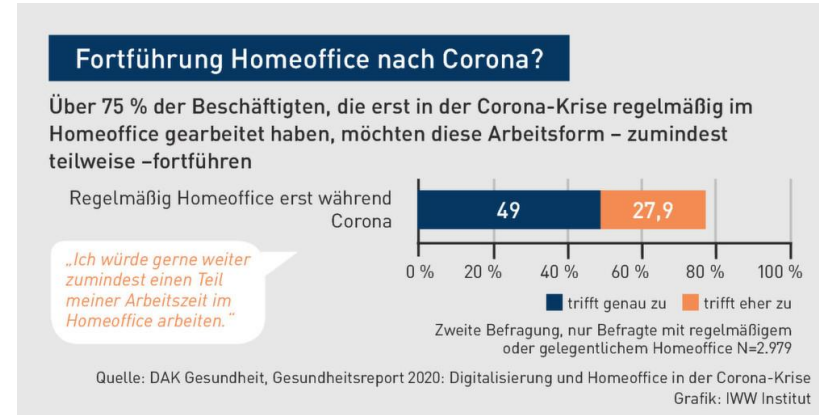
Auswahl einiger Ergebnisse:

- Die zunehmende Digitalisierung und das Homeoffice in der Corona-Krise entlasten Arbeitnehmer.
- Jeder zweite bewertet die Arbeit mit Laptop, Smartphone und Videokonferenzen als positiv.
- Das tägliche Stresserleben geht um 29 Prozent zurück.

Studie von IGES und Forsa im Auftrag der DAK-Gesundheit, repräsentative Stichprobe von über 7.000 Erwerbstätigen

Quelle: <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/>

Quelle der Grafik: <https://images.vogel.de/infodienste/smimagedata/1/5/6/9/3/8/53.jpg>



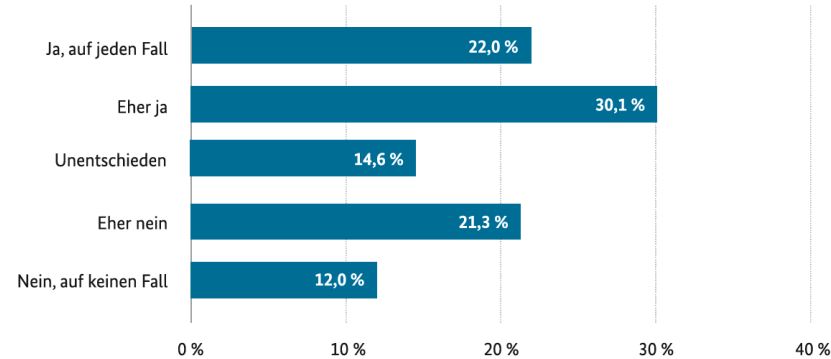
Civey-Studie „Homeoffice und Gesundheit“

Ergebnis der Civey-
Befragung im Rahmen des
vom BMBF ausgerichteten
virtuellen Kongresses
„beyondwork 2020“ am 21.
und 22. Oktober 2020.

Quellen:

<https://www.beyondwork2020.com/de/forum-1758.html> und
<https://www.beyondwork2020.com/de/presse-1826.html>

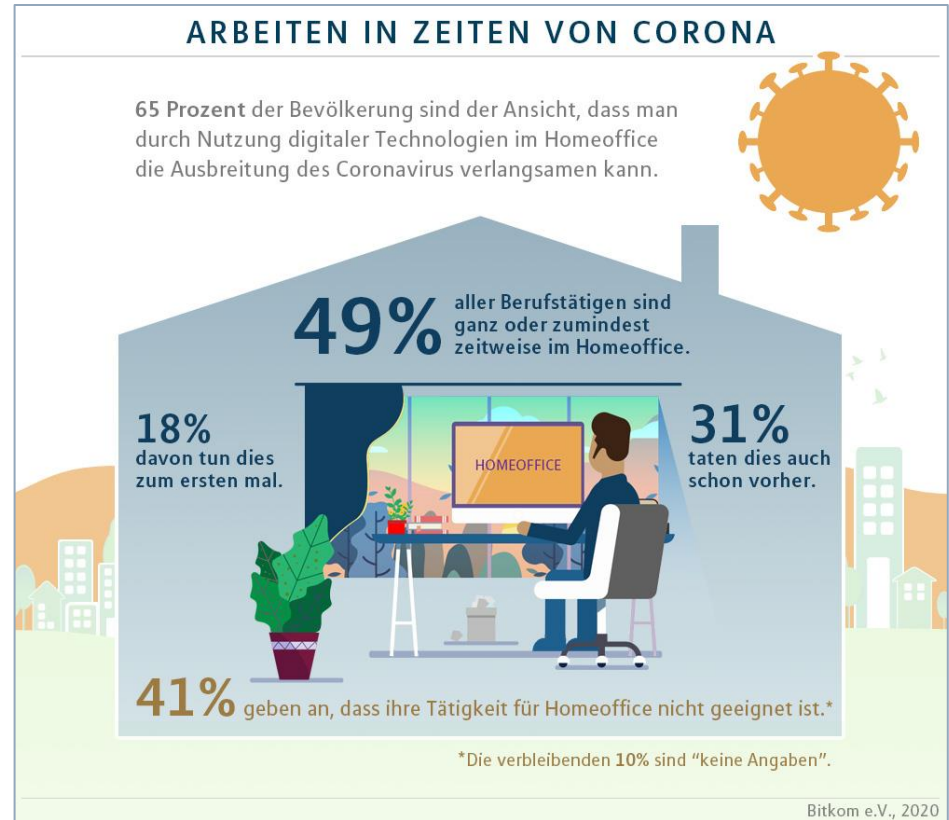
Glauben Sie, dass die psychische Gesundheit unter häufiger Arbeit von zuhause leidet (z. B. durch Überlastung, mangelnde Abgrenzung zum Privatleben)?



Quelle: Civey, Umfrage zur Europäischen Arbeitsforschungstagung beyondwork2020, Anzahl der Befragten: 2.507, Statistischer Fehler: 3,2 %



Nach einer Umfrage des Digitalbranchenverbands Bitkom ist inzwischen beinahe jeder zweite Berufstätige an den heimischen Schreib- oder Küchentisch umgezogen – die einen komplett, die anderen zumindest zeitweise.



Beispiele für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Umsetzungshilfe und Musterbetriebsvereinbarung des Bundesverbands Energie- und Wasserwirtschaft vom 21.4.2020:

https://www.bdew.de/media/documents/Awh_20200421_%C3%9Cberblick_mobiles_Arbeiten.pdf

Musterbetriebsvereinbarung des Arbeitgeberverbandes Braunschweig vom 16.3.2020:

<https://www.agv-bs.de/wp-content/uploads/Homeoffice-Betriebsvereinbarung.pdf>

Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit des Wupperverbandes von 2018:

[http://www.wupperverband.de/internet/mediendb.nsf/gfx/med_HVAL-B3LH9W_477553/\\$file/Dienstvereinbarung_mobiles_Arbeiten.pdf](http://www.wupperverband.de/internet/mediendb.nsf/gfx/med_HVAL-B3LH9W_477553/$file/Dienstvereinbarung_mobiles_Arbeiten.pdf)

Rahmendienstvereinbarung des Bundesinnenministeriums zu Mobiler Arbeit, 2015:

https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Ergebnisse/AG_F_Rahmenvereinbarung_mobiles_Arbeiten_BMI.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit/Telearbeit

Die Unfallkasse Hessen hat einen Überblick auf ihrer Seite zusammengestellt, Titel:

Homeoffice in Zeiten von Corona: Das sollten Beschäftigte und Betriebe jetzt beachten

<https://inform-online.ukh.de/versicherungsschutz/detail-versicherungsschutz/news/homeoffice-in-zeiten-von-corona-das-sollten-beschaeftigte-und-betriebe-jetzt-beachten>

<https://www.ukh.de/news-details/article/mobiles-arbeiten-und-homeoffice-in-zeiten-von-corona/>

Auch die DGUV gibt Tipps dazu:

<https://aug.dguv.de/sicherheit-gesundheit/sicher-und-gesund-im-home-office/>



Auszüge aus geplantem Rechtsanspruch (liegt jetzt auf Eis)

Gesetzlicher Anspruch auf mobile Arbeit bzw. Homeoffice

- 24 Tage im Jahr (bezogen auf eine 5-Tage-Woche), vorausgesetzt die Tätigkeit ist grundsätzlich dafür geeignet und es sprechen keine betrieblichen Gründe zwingend dagegen
- Arbeitgeber muss die Ablehnung des Gesuchs auf mobile Arbeit oder Homeoffice form- und fristgerecht begründen, sonst tritt eine gesetzliche Fiktion ein, die dem Gesuch des Arbeitnehmers für eine Dauer von max. sechs Monaten entspricht.
- Arbeitgeber sollen künftig dafür Sorge tragen müssen, dass Beschäftigte, die regelmäßig mobil arbeiten, ihre gesamte Arbeitszeit vollständig erfassen.
- Ergänzendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz
- Gleicher Versicherungsschutz wie bei einer Tätigkeit in der Unternehmensstätte mit Erfassung der Wege zu und von der Kinderbetreuungseinrichtung
- Regelungen zum Arbeitsschutz bleiben unberührt, so hat der Arbeitgeber die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung hat (Konkretisierung in BMAS-Arbeitsschutzausschüssen)

Kritische Anmerkungen/Offene Fragen

- Sollen im Extremfall Gerichte darüber entscheiden, ob die Ablehnung eines Homeoffice-Wunsches gerechtfertigt ist? Gründe können auch in der Eignung einer Person oder der erforderlichen Vertrauensbasis liegen.
- Was bedeutet die Durchsetzung eines Wunsches auf Homeoffice gegen den Willen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für den Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz? (bedeutet implizit Übertragung der vollen Verantwortung auf Beschäftigte)
- Was ist die Folge, wenn ein Kernelement des Arbeitsvertrags ausgehebelt wird, nämlich das Weisungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, wann, wie (inklusive mit welchen Arbeitsmitteln) und wo gearbeitet wird?