

Von der Teleheimarbeit zu Home Office, mobiler und agiler Arbeit Wie wir mit (und ohne) Corona arbeiten und arbeiten werden

**Ute Klammer
Institut Arbeit und Qualifikation, UDE**

**Auftaktworkshop zur AG
„Zukunft der Arbeit“, 9.7.2020**

Zum Einstieg:

Unsere neue Arbeitswelt ...

Mit Corona ins Home Office....

<https://www.ardmediathek.de/daserste/video/tagesthemen/tagesthemen/daserste/Y3JpZDovL2Rhc2Vyc3RILmRIL3RhZ2VzdGh1bWVuLzVmODM0Y2E3LTc2ZWMTNDIINC05YTE3LTAyZmI2NjIhNDNkZA/>

(Tagesthemen 28.5., Beitrag ab 14.45 min.)

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. **Begrifflichkeiten**
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

1. Begrifflichkeiten

- Heimarbeit
- Telearbeit
- Home Office
- Mobiles Arbeiten
- Hybrides Arbeiten
-

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich

- 2018 haben 11,9 % aller Erwerbstätigen in Deutschland täglich oder mindestens die Hälfte der Arbeitszeit von zu Hause aus gearbeitet.
- Davon arbeitete knapp die Hälfte (44,0 %) täglich im Home Office.
- Selbstständige arbeiten mit einem Anteil von 36,0 % deutlich häufiger von zu Hause aus als abhängig Beschäftigte (8,6 %).
- Männer nutzten diese Möglichkeit mit 13,0 % etwas häufiger als Frauen (10,6 %).

Datenbasis: Arbeitskräfteerhebung 2018.

2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich

- In Deutschland arbeiteten Erwerbstätige vor Corona im internationalen Vergleich seltener von zu Hause.
- Gerade die skandinavischen Länder, die Niederlande, Luxemburg oder Großbritannien haben seit längerem einen vergleichsweise großen Anteil an Erwerbstätigen (>30%), die zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten.

Gründe:

- Dies liegt vor allem an dem starken Industriesektor in Deutschland, in dem das Verlagern des Arbeitsortes kaum möglich ist.
- Auch Defizite im Bereich Digitalisierung wurden verantwortlich gemacht
- Home Office-Wünsche in Deutschland vor Corona: Viele Befragungen zeigten: Mehr Wunsch nach Home Office als realisiert – aber nicht alle Beschäftigten wünsch(t)en sich Home Office!

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. **Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona**
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

- Rund 35 % der Erwerbstätigen arbeiten teilweise oder ganz im Home Office.
- Diese Möglichkeit wird von Erwerbstätigen mit höherem Erwerbseinkommen häufiger genutzt.
- 41 % der Erwerbstätigen gaben an, dass sie im Home Office weniger produktiv arbeiten als in ihrem normalen Arbeitsumfeld. 48 % sieht ihre Produktivität im Home Office als unverändert zum normalen Arbeitsumfeld an. Jeder Zehnte hat das Gefühl, zu Hause produktiver zu arbeiten.

Quelle: SOEP-CoV-Studie (eine seit dem ersten April laufende telefonische Zusatzbefragung der Haushalte des sozio-oekonomischen Panels). Ergebnisse beruhen auf den Interviews aus dem Zeitraum 01.04. bis 16.04.2020.

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

- Branchenunterschiede: In den Branchen „Information und Kommunikation“ und „Energieversorgung“ arbeitete im April 2020 mehr als jeder zweite Erwerbstätige im Home Office.
- Im Gastgewerbe waren dagegen die meisten Beschäftigten in Kurzarbeit, freigestellt oder arbeitslos.
- Im Gesundheitswesen und im Handel arbeiten nur 7 % bzw. 18 % von zu Hause aus.
- Auch in der öffentlichen Verwaltung war der Anteil mit 28 % im Home Office mit Blick auf den großen Anteil an Bürobeschäftigung vergleichsweise gering.

Quelle: Mannheimer Corona Studie (wöchentl. Befragung, läuft seit 20. März)

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

Um das Home-Office ranken sich viele Mythen.
Welche sind wahr, welche falsch?

1) Im Home-Office sind Beschäftigte weniger produktiv!

Falsch.

2) Home-Office – das können sich doch nur Besserverdienende leisten!

Richtig.

3) Die Bindung zum Unternehmen leidet im Home-Office!

Falsch.

4) Die Infrastruktur in Deutschland ist nicht bereit für viele Menschen im Home-Office!

Falsch.

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

(Forts.)

5) Teams brauchen den persönlichen Kontakt vor Ort!

Richtig.

6) Home-Office gefährdet die Work-Life-Balance!

Richtig (zumindest teilweise).

7) Home-Office ist Frauensache!

Falsch.

8) Chefs verlieren den Draht zu ihren Beschäftigten!

Richtig.

9) Große Unternehmen machen Home-Office eher möglich als kleine!

Falsch.

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

Vorteile und Nachteile des Home-Office

Das Home-Office hat viele Vorteile und Nachteile.

Einige sind Ansichtssache – viele aber wissenschaftlich belegt.

Vorteile bzgl. ...	Nachteile bzgl...
• KONZENTRATION	• ZUSAMMENARBEIT
• BERUF & FAMILIE	• KLARE TRENNUNG
• FLEXIBILIÄT	• MEHRBELASTUNG
• VERBUNDENHEIT	• SOZIALE KONTAKTE
• ZEITERSPARNIS	

3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona

Vorsicht Falle?

Die Gefahr der Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse im Zeichen von Corona

<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/corona-krise-trifft-vor-allem-die-frauen>

(Beitrag Deutschlandfunk)

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. **Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe**
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe

- Home Office/mobiles Arbeiten stellt neue Anforderungen an Führungskräfte!
- Viele Dinge zu klären: Wer kann was wann im Home Office bearbeiten...
- Wie können kollegiale Kontakte trotz Home Office organisiert werden?
- Unsicherheiten von Beschäftigten: Was wird von mir verlangt? Wann muss ich erreichbar sein? – Tendenz zu Mehrarbeit (Wunsch nachzuweisen, das Home Office „zu verdienen“)

Wichtig: Gemeinsame Interessen ausloten, Beschäftigtensichtweise und Arbeitgebersichtweise verknüpfen

- GUT: Thema ist an der UDE erkannt, Webangebote der PE/OE
- Weiterer Tipp: ZEITREICH-Leitfäden (2019) „Erfolg mit flexiblen Arbeitszeitmodellen – Leitfaden für Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen“ und „Flexible Arbeitszeitmodelle beteiligungsorientiert gestalten – Ein Leitfaden für Betriebs- und Personalräte“

<https://projekt-zeitreich.de/leitfaden-personalverantwortliche/>

<https://projekt-zeitreich.de/leitfaden-betriebs-und-personalraete/>



Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. **Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?**
6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?

Ergebnisse der Enquête-Kommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ (Bericht in Vorbereitung!)

- Tiefgreifende Umbrüche durch Digitalisierung, betrifft z.B. den Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff; Hybridisierung von Erwerbsformen, die Organisation der Arbeit in räumlicher, zeitlicher, wirtschaftlicher Dimension; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Mitbestimmung und Teilhabe; Datenschutz, Auswirkung auf Geschlechterverhältnisse; Integrationschancen/Teilhabe von Migrant*innen).
- Aufgaben für Arbeitsforschung: 1) Untersuchung der Entwicklung der Arbeit in digitalen Arbeitswelten, z.B. Mensch-Technik-Interaktion; 2) sozialverträgliche Gestaltung von Arbeit und Technik, z.B. Gesundheitsschutz; 3) Analyse der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsregulierung
- Zentrale Herausforderung: Sicherstellung des benötigten Kompetenzerwerbs für den digitalen Wandel
- Herausforderungen für öffentliche Verwaltungen z.B. Implementation von E-Government
- Insgesamt über 200 Empfehlungen (!) an unterschiedliche Akteure

Home Office und mobiles Arbeiten – Fakten, Handlungsbedarfe und ein Blick in die Zukunft unserer Arbeitswelt

1. Begrifflichkeiten
2. Home Office und mobiles Arbeiten vor Corona – Deutschland im internationalen Vergleich
3. Home Office und mobiles Arbeiten in Zeiten von Corona
 - Zahlen und Fakten
 - Richtig oder falsch?
 - Vorteile und Nachteile
4. Home Office und mobiles Arbeiten als Führungsaufgabe
5. Der Blick in die Glaskugel: Wie entwickelt sich unsere Arbeitswelt?
6. **Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit**

6. Drei Themenvorschläge für die UDE-AG zur Zukunft der Arbeit

1. Ein gesetzliches „Recht auf Home Office“? – Wie weiter mit Home Office und mobilem Arbeiten (auch) nach Corona?
2. „Agile Arbeit“ – ein Weg (auch) zur Weiterentwicklung der Arbeit in der Verwaltung der UDE?
3. Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – Wie können alte und neue Zeitrechte und Zeitbedarfe von Beschäftigten im demographischen Wandel organisiert werden?

Ad 1: Ein gesetzliches „Recht auf Home Office“? – Wie weiter mit Home Office und mobilem Arbeiten (auch) nach Corona?

Für die Einführung dauerhafter betrieblicher Regelungen zu mobilem Arbeiten (Betriebsvereinbarungen, Sozialregeln etc.) sollten eine Reihe von Fragen geklärt werden, wie beispielsweise...

- Welche gesetzlichen, kollektivvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen sind zu beachten?
- Wer muss in die Ausgestaltung der Regelungen zu mobilem Arbeiten involviert werden (Führungskräfte, IT, Mitarbeitervertretung usw.)?
- Wer darf wie oft und unter welchen Bedingungen mobil arbeiten?
- Wie wird die Arbeitszeit erfasst?
- Welche technischen Voraussetzungen sind notwendig?
- Welche Regelungen zum Arbeits- und Unfallschutz, Haftungsfragen und Datenschutz sind wie zu gewährleisten?
- Welche Arbeitsmittel sollen verwendet werden und wie wird die Wartung sichergestellt?

Quelle: <https://www.iww.de/bbp/unternehmensberatung/arbeitsrecht-telearbeit-was-es-aus-arbeitgebersicht-zu-beachten-gilt-f84577>

Weitere praktische Gestaltungshinweise finden sich in den Handlungshilfen und Checklisten, z.B.

https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mobile_arbeit.pdf

https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Mobile_Arbeit_Formular_2019_AR.pdf

<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/flexible-arbeitszeiten>

Ad 2: „Agile Arbeit“ – ein Weg (auch) zur Weiterentwicklung der Arbeit in der Verwaltung der UDE?

- Agiles Arbeiten beschreibt die Arbeitsweise, die Unternehmen und auch Teams dazu befähigt, sich **schnellen Veränderungen** anzupassen, kurzfristig zu reagieren und somit erfolgreich zu arbeiten.
- Entwickelt wurden erste Ansätze des agilen Arbeitens bereits Anfang der 2000er Jahre in der Softwareentwicklung, doch hat sich der Trend längst auf alle Branchen und Betriebe ausgeweitet.
- Im Kern bedeutet agiles Arbeiten größere Flexibilität, schnellere Handlungsfähigkeit und die Bereitschaft, innovativ zu denken und zu arbeiten, statt an veralteten Prozessen festzuhalten. Dazu müssen **bürokratische Hürden abgebaut** werden, um Platz für mehr Dynamik zu schaffen.
- Agiles Arbeiten ist dabei sowohl **reaktiv**, um auf auftretende Veränderungen schnell und bestmöglich reagieren zu können, als auch **proaktiv**, indem mögliche Szenarien analysiert und vorausschauend gehandelt werden kann.

Richtig umgesetzt bringt agiles Arbeiten somit mehrere Vorteile:

- Bessere Ergebnisse, geringere Anfälligkeit, stärkere Mitarbeiterbindung,
- Voraussetzungen: Unternehmen müssen die gesamte Organisation und Struktur umdenken, wenn sie wirklich agil arbeiten wollen.
- Die folgenden Voraussetzungen bilden dabei die Basis für agiles Arbeiten: Eigenverantwortliches Arbeiten, umfangreiche Kommunikation, Klares Leitbild, Orientierung am Kunden, offenes Feedback, kürzere Zeiträume

Ad 3: Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – Wie können alte und neue Zeitrechte und Zeitbedarfe von Beschäftigten im demographischen Wandel organisiert werden?

- Die Bedarfe von Arbeitnehmer*innen zur Gestaltung ihrer Erwerbsbiographie ändern sich (Stichworte: Demografischer Wandel, Wertewandel, „Adult worker model“)
- Gesetzliche Neuregelungen, z.B. zur Elternzeit, zur Familienpflegezeit oder zur Brückenteilzeit, haben die Optionen für Beschäftigte verbessert, ihre Arbeitszeit an lebensweltliche Bedarfe anzupassen.
- Einige Modelle und Tarifverträge für die Ermöglichung atmender Lebensläufe sind in der Diskussion oder werden bereits praktiziert. Zeitpolitik muss aber letztlich im Betrieb gestaltet werden: von Arbeitgeber*innen, von Betriebs- und Personalräten und von den Beschäftigten selbst.
- Offene Fragen: Bedeuten mehr Zeitrechte für die einen mehr Leistungsdruck für die anderen? Von welchen Zeitkonflikten, aber auch Solidaritätsbereitschaften zwischen den Beschäftigten können wir ausgehen? Welche personalpolitischen Strategien zur Umsetzung von Freistellungen können Konflikte mildern? Können wir Möglichkeiten einer selbstbestimmte(re)n Gestaltung der gesamten Erwerbsbiografie schaffen?

Ad 3: Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – Wie können alte und neue Zeitrechte und Zeitbedarfe von Beschäftigten im demographischen Wandel organisiert werden? (Forts.)



Quelle: BMAS 2013.

**EINLADUNG zur Tagung von DGfZ und IAQ:
Zeitpolitik im/in Betrieb. Atmende Lebensläufe ermöglichen!
22.-23.10.2020, Wolfsburg/Mülheim a. d. Ruhr und virtuell**

Soviel zum Einstieg – und gute Arbeit für die „Zukunft der Arbeit“ an der UDE!

