

„Homeoffice - die neue Normalität?“

Handreichung



Aus dem Chat – Fragen und Anmerkungen

Was ist Homeoffice in Abgrenzung zu Teleworking und mobiler Arbeit?

1. Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.
2. Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.
3. Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.

Was ist über die Gesetzesinitiative bekannt?

Durch die Corona-Pandemie als Großexperiment wurde der für Frühjahr geplante Gesetzesentwurf verzögert. Einen ersten Entwurf will Arbeitsminister Heil im Oktober vorlegen.

Kann im Home-Office Arbeits-/Gesundheitsschutz durchgesetzt werden?

Seit dem 10. August gibt es die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Mehr dazu gibt es hier: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html>



Aus dem Chat – Fragen und Anmerkungen

Spannendes aus dem europäischen Ausland

In Spanien übernehmen Arbeitgeber die durch Homeoffice anfallenden Kosten. Darauf einigt sich die Regierung in Madrid mit Gewerkschaften und Unternehmern. „Es war von grundlegender Bedeutung, die Heimarbeit zu regulieren, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen“ sagt der stellvertretende Ministerpräsident Pablo Iglesias.

Kommunikation der BR/PR und MAV mit den Beschäftigten im Homeoffice

Die Kommunikation auf kurzen Wegen (Gespräche im Betrieb, Treffen auf dem Flur) fällt weg. Wie die Beschäftigten erreicht werden können, ist für alle Teilnehmenden ein großes Thema.

Wie soll mit Psychischer Belastung und Erkrankung im Homeoffice umgegangen werden?

Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus?



Merkzettel für Dienst- und Betriebsvereinbarungen (aus der Veranstaltung)

- Um nicht an den **Interessen der Beschäftigten** vorbei zu handeln, empfiehlt es sich diese in einer Umfrage abzufragen.
- **Nicht jeder Arbeitsplatz ist für Homeoffice geeignet.** Diese Ungleichheiten bzw. Trennlinien zwischen den entsprechenden Beschäftigungsgruppen beinhalten **Konfliktpotential** mit dem umgegangen werden sollte. Ggf. ist es sinnvoll, verschiedene DV für die unterschiedlichen Bereiche zu treffen.
- Die **Wählbarkeit** zwischen Homeoffice und Arbeiten im Betrieb/in der Dienststelle sollte gegeben sein. Die entsprechenden Arbeitsplätze (Büroräume) sollten deshalb erhalten bleiben.
- Es sollte **geregelt** werden:
 - welche Arbeitspakete müssen in welchen Zeitspannen erledigt werden?
 - In welchem Umfang dürfen Überstunden aufgebaut werden?
 - In welchen Zeiträumen müssen sie wieder abgebaut werden?
- **Verfügbarkeiten** und auch **Nichtverfügbarkeiten** sollten festgelegt werden um Entgrenzung zu verhindern.
- Homeoffice ist auch eine **Herausforderung für Führungskräfte** – hier gibt es Schulungsbedarf!
 - Kontakt und Kommunikation mit den Beschäftigten
 - Organisation von kollegialen Zusammenhängen
 - Integration von neuen Kolleg*innen
 - vermeintlicher Kontrollverlust, Misstrauen ...
- Umfang und Qualität der **Technischen Ausstattung** sowie die Ausstattung des Arbeitsplatzes ist zu klären (Arbeits- und Gesundheitsschutz). Ebenso die Kostentragung durch den Arbeitgebenden



Merkzettel für Dienst- und Betriebsvereinbarungen (aus der Veranstaltung)

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz** (inkl. Psychischer Belastung) müssen auch im Homeoffice Anwendung finden. Das Thema „Unfallschutz“ ist nicht über DVs zu klären. Hier besteht Handlungsbedarf über den Gesetzgeber.
- Auch die Frage der **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie ist eine politische Diskussion.
- Im Betrieb kann hier nur geregelt werden, in welchem Rahmen eine selbstbestimmte **zeitliche Flexibilität** besteht und wie in diesem Kontext das **Arbeitszeitgesetz** eingehalten werden kann
- **Datenschutz** ist zu regeln:
die Daten der Beschäftigten (Erfassung der Aktivitäten über den Rechner etc.) sind zu schützen, ebenso die Daten mit denen umgegangen wird.

