

blog-zukunft-der-arbeit.de

Fünf Tipps für gutes Arbeiten im HomeOffice

Veröffentlicht am **13. September 2020**

Es scheint, als ob die Corona-Pandemie eine neue Errungenschaft hervorgebracht hätte: Das Arbeiten im HomeOffice. Doch bei näherer Betrachtung handelt es sich nicht um etwas Neues. Es ist vielmehr eine Art Renaissance, eine Wiederkehr von bereits Vorhandenem. Mit HomeOffice verknüpfen viele Menschen das zeitweilige oder dauerhafte Arbeiten zuhause mit Hilfe des Netzes. Das Modell „HomeOffice“ gibt es seit fast dreißig Jahren. Das Modell besaß in der Vergangenheit und auch heute wechselnde Namen: Teleworking, Telearbeit, Heimarbeit, Alternierende Telearbeit, Teleheimarbeit, Homeworking, Working Apart, Hybrides Arbeiten, E-Working, Arbeit 4.0, Smart Work, Remote Working, Mixed Working, Mobiles Arbeiten, New Work, New Blended Working, Arbeiten am Netz, Online Arbeiten, Arbeiten von zuhause etc. Die vielen Begriffe entstanden zum Teil aus einer modischen Laune heraus und zum Teil aus Gründen der jeweiligen Vermarktungswünsche.

In der gewerkschaftlichen Diskussion haben sich die Bezeichnungen „Alternierende Telearbeit“ und „Mobiles Arbeiten“ durchgesetzt. Dabei stellt „Mobiles Arbeiten“ den Oberbegriff dar. „Alternierende Telearbeit“ ist eine Untergruppe von „Mobilem Arbeiten“. Wer weniger arbeitsorganisatorisch und mehr juristisch herangeht, nennt „Alternierende Telearbeit“ jene IT-gestützte Arbeit, die mehrheitlich von einem festen Ort, nämlich vom privaten Zuhause aus durchgeführt wird. „Mobiles Arbeiten“ geht – juristisch betrachtet – eher von mehreren oder wechselnden Orten aus.

Wer aber Wege für gutes Arbeiten zuhause (im HomeOffice) beschreiten will, sollte sich an den sozialen Standards und organisatorischen Erfahrungen orientieren, die in den letzten drei Jahrzehnten errungen und gesammelt wurden. Generell gilt: Wer noch keine Erfahrung mit dem HomeOffice hat, dieses aber gerne ausprobieren möchte, sollte sich vorher beim Betriebsrat oder beim Personalrat beraten lassen.

Gestaltete Wege zur „Alternierenden Telearbeit“ und zum „Mobilen Arbeiten“ gibt es schon länger. Der erste Tarifvertrag (!) zum „Mobilen Arbeiten“ wurde bereits 1996 von der Deutschen Postgewerkschaft DPG (später in ver.di) unterschrieben. Das Forum Soziale Technikgestaltung (FST) setzte sich schon seit Mitte der neunziger Jahre für Telearbeit ein und schlug begleitend

1996 bereits einen „virtuellen Betriebsrat“ vor. Auf Initiative des FST startete 1999 die „Anwenderplattform Telearbeit“. Es war ein Themenverbund zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, Kammern, Wirtschaftsministerium, kommunalen Spitzenverbänden, Wissenschaft und Technik unter der gemeinsamen Koordination von FST und Deutscher Telekom AG. Die „Anwenderplattform Telearbeit“ lud von 1999 bis 2005 zu jährlichen Anwendertagen ins Haus der Wirtschaft in Stuttgart ein. Zwischen 1996 und 2006 entstand eine große Menge von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu „Mobilem Arbeiten“ und zur „Alternierenden Telearbeit“. In diesem Sinne ist HomeOffice nicht „Vier-Null“ sondern schon Tradition.

Bei der Gestaltung des HomeOffice ist zu unterscheiden, ob die arbeitende Person einen festen Job in abhängiger Beschäftigung besitzt oder ob die Person selbstständig ist. Die nachfolgenden fünf Tipps beziehen sich vorwiegend auf abhängig Beschäftigte und sollen bei der Umsetzung helfen.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende Telearbeit, Anwenderplattform Telearbeit, Arbeit 4.0, Betriebsrat, Forum Soziale Technikgestaltung, HomeOffice, mobiles Arbeiten, Personalrat, Tarifvertrag** von **Welf Schroeter**. **Permanenter Link zum Eintrag** [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/fuenf-tipps-fuer-gutes-arbeiten-im-homeoffice/>] .

blog-zukunft-der-arbeit.de

HomeOffice-Tipp 1: Gleichstellung von betrieblichem und außerbetrieblichem Arbeitsplatz

Veröffentlicht am **13. September 2020**

Wenn eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter mobil alternierend zuhause tätig sein will, sollten verschiedene Bedingungen erfüllt sein. Das Arbeiten zuhause muss auf klaren und transparenten Regelungen basieren. Diese Regelungen sollten am besten in einer Betriebsvereinbarung (Privatwirtschaft) oder in einer Dienstvereinbarung (öffentliche Verwaltung) zwischen Betriebs- bzw. Personalrat und dem Arbeitgeber verankert sein. Ein zentraler Kerngedanke ist dabei die Gleichstellung des betrieblichen und des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes. Mit anderen Worten: Alle Regeln und sozialen Standards, die im Betrieb oder in der Verwaltung gelten, sind auch für den Arbeitsplatz zuhause einzuhalten.

So wie der Arbeitgeber den betrieblichen Arbeitsplatz mit Rechner, Monitor, Netzzugang etc. ausstattet, muss er dies ebenfalls für den Arbeitsplatz im HomeOffice tun. Die Arbeitszeitregelungen im Betrieb bzw. in der Verwaltung sowie die Erreichbarkeiten gelten am betrieblichen wie am außerbetrieblichen Arbeitsplatz identisch. Die gesetzlich festgelegte mindestens elfstündige Ruhezeit zwischen Arbeitsende am Abend und Arbeitsbeginn am nächsten Morgen muss eingehalten werden. Eine Erreichbarkeit der telearbeitenden Person für den Vorgesetzten um 23.00 Uhr ist unzulässig. Die Gehaltsregelungen, die Bedingungen des Datenschutzes gemäß der EU-DSGVO, der Datensicherheitsanforderungen, des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes, des Mutterschutzes, der Prävention etc. gelten wie im Betrieb auch zuhause. Wenn im HomeOffice besonders sensible Personendaten oder besonders geschützte Daten bearbeitet werden sollen, kann der Arbeitgeber in diesem Sonderfall den heimischen Arbeitsplatz durch einen Sicherheitsbeauftragten vorab prüfen lassen.

„Mobiles Arbeiten“ bzw. „Alternierende Telearbeit“ bedeuten, dass es im Wochenverlauf eine vereinbarte zeitliche Aufteilung gibt, wann die telearbeitende Person im Betrieb bzw. in der Verwaltung ist und wann zuhause. Aus der Praxis der letzten Jahrzehnte hat sich eine

Schlüsselerfahrung (best practice) ergeben: Die telearbeitende Person sollte mindestens zwei Tage im Betrieb bzw. in der Verwaltung sein. Ob der Aufenthalt im HomeOffice ein, zwei oder drei Tage pro Woche umfasst, ob der Zeitraum am Stück oder verteilt am Anfang oder am Ende der Woche liegt, regeln die TelearbeiterIn mit der vorgesetzten Person selbst. Dies stimmen sie mit Betriebsrat bzw. Personalrat ab. In Unternehmen und Verwaltungen mit einer hohen Vertrauenskultur legen die Akteure lediglich ein jeweiliges Zeitbudget fest. Sie überlassen die flexible Ausgestaltung der Person, die im HomeOffice arbeiten will. Damit erreichen die Telearbeitenden für sich eine hohe Zeitsouveränität. Wichtig ist aber: Arbeiten zuhause ist kein dauerhaftes ununterbrochenes HomeOffice. Jede/r sollte an zwei Tagen im Betrieb bzw. in der Verwaltung sein, um das Team-Gefühl stabil zu halten.

Lesetipp aus den neunziger Jahren: Welf Schröter: Globale Telearbeit und der Standort Deutschland. Häutungen der Telearbeit (1996). In: Welf Schröter: Auf dem Weg zu neuen Arbeitswelten. Impulse des Forum Soziale Technikgestaltung. 2007, S. 254–258. ISBN 3-89376-041-1.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende Telearbeit, Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung, Datenschutz, Dienstvereinbarung, Erreichbarkeit, HomeOffice, mobiles Arbeiten, Soziale Standards, Vertrauenskultur, Zeitsouveränität** von **Welf Schroeter**. **Permanenter Link zum Eintrag** [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/homeoffice-tipp-1-gleichstellung-von-betrieblichem-und-ausserbetrieblichem-arbeitsplatz/>].

blog-zukunft-der-arbeit.de

HomeOffice-Tipp 2: Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten ist entscheidend

Veröffentlicht am **13. September 2020**

Um die Möglichkeiten von HomeOffice-Lösungen besser verstehen zu können, ist es hilfreich zurückzublicken in jene Zeit, in der zum ersten Mal damit experimentiert wurde. Zum Bündel der Entstehungsgeschichten gehört vor allem der starke Impuls der sehr engagierten, selbstbewussten und technisch hoch kompetenten Frauen in den IT-Unternehmen IBM und Hewlett Packard HP. Sie starteten mit dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung, Autonomie und Selbstorganisation in der Arbeit. Sie wollten bessere Möglichkeiten für ihre beruflichen Laufbahnen, sie wollten Gleichberechtigung mit den Männern in der Unternehmenskultur. Sie wollten produktiver, effektiver sein, wollten sich selbst und den Männern zeigen, dass „sie was drauf hatten.“

Es ging ihnen ziemlich auf die Nerven, dass immer dann, wenn sie sich in der Arbeit auf eine Aufgabe konzentrieren wollten, ein Männerkopf um die Ecke kam mit der auffordernden Frage: „Könnten Sie mir mal kurz folgende Dinge vorbereiten?“ Diese ständigen Unterbrechungen empfanden sie als Hindernisse für ihre persönliche Karriere. Deshalb setzten sie sich zusammen und suchten zunächst Räume im Unternehmen, wohin sie sich auf Zeit zurückziehen konnten. Doch die Großraumbüros der damaligen Zeit (HP in Böblingen!) schafften keine Ruheräume. So prüften die Frauen die Erfahrungen mit den Datenübertragungen der BTX-Technik und alles, was danach kam bis zur Freischaltung des Internets im Jahr 1991. Für sie wurde klar, sie benötigten die neueste Telekommunikationstechnik, um sich auf Zeit zur Lösung von bestimmten Aufgaben, für die sie Ruhe und Konzentration benötigten, zurückziehen zu können. So wurde jener Ort ins Auge gefasst, der heute HomeOffice genannt wird.

Es zeigte sich bald, dass Frauen, die zeitweise im Unternehmen und zeitweise im HomeOffice nach eigener flexibler Zeitsouveränität arbeiteten, deutlich leistungsfähiger und fachlich kompetenter wurden als ihre männlichen Kollegen. Damit nahmen viele Männer diese Frauen im HomeOffice als Karrierekonkurrenz wahr. Der alte Macho-Geist kehrte zurück. Die

Männerwelt antwortete mit berüchtigten Bildern, auf denen lächelnd strahlende junge blonde Frauen mit einem Kleinkind auf dem linken Arm und ihrer rechten Hand an der Maustaste gezeigt wurden. Das Bild sollte vermitteln: Telearbeit ist ein Mütterarbeitsplatz. Frauen sollten sich ums das Kind kümmern, zuhause bleiben und den Männern auf deren Karriereweg nicht in die Quere kommen. Plötzlich standen in den betrieblichen Diskussionen nicht mehr die Selbstbestimmung, Autonomie und Selbstorganisation im Zentrum sondern Kinder, Küche, Mütter, Heimarbeit. Dieser ideologische Schwenk nach rückwärts war teilweise erfolgreich. Viele Frauen gaben nach oder auf. Bald war die Zahl der männlichen „Teleworker“ größer als die Zahl der weiblichen „Heimarbeiterinnen“.

Aus diesem Bruch hat sich die Debatte um „Alternierende Telearbeit“ und „HomeOffice“ bis heute nicht wirklich erholt. Um den hohen starken sowie in der Sache ganz zentralen Impuls der Selbstbestimmung in der Arbeit zurückzudrängen, erfanden etwas taktisch gewieffere Männer zusätzlich die Parole von der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit, womit letztlich wieder die kinderbetreuende Frau gemeint war. Nur wenige Männer nahmen die Vereinbarkeit für sich Ernst. Erst später konnte unter dem Dach des Begriffes „Vereinbarkeit“ auch wieder der Gleichberechtigungsanspruch Eingang in die HomeOffice-Debatte finden.

In den neunziger Jahren hatte sich das „Netzwerk Telearbeit und Frauen“ in Baden-Württemberg gegründet, um engagierten Frauen den Rücken zu stärken. Auf der sechsten Jahrestagung dieses Netzwerkes im Jahr 2002 forderte eine ihrer Sprecherinnen, Irene Scherer in ihrem Vortrag „Frauen in virtuellen Arbeitswelten“ das Aufbrechen der „strukturellen Diskriminierung von Frauen“.

Immer wieder wird das HomeOffice zum Mütterarbeitsplatz umgemünzt. So schreibt das Nürnberger IAB am 11. Sept. 2020: „Für manche Beschäftigte ist Homeoffice derzeit die einzige Option, um Kinderbetreuung und berufliche Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Bereits vor der Covid-19-Krise haben gerade Frauen – und hier vor allem berufstätige Mütter – über ihre positiven Erfahrungen mit einem ausgewogenen Mix aus Homeoffice und Präsenztätigkeit berichtet.“

Doch der Tagtraum und die Erbschaft der damaligen Frauen mit dem Wunsch nach mehr Selbstbestimmung, Autonomie, Selbstorganisation und persönlicher Zufriedenheit in der Arbeit könnten in der aktuellen HomeOffice-Renaissance zurückkommen. Daran sollten wir nachdrücklich arbeiten.

Lesetipp aus früherer Zeit: Irene Scherer, Karin Wunderlich: Die Zähmung des Zauberlehrlings oder das Problem der Delegation. Mobiles Arbeiten und unterschiedliche Anwenderkulturen. In: Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung, Forum Soziale Technikgestaltung (Hg.): Mobile Arbeitswelten. Soziale Gestaltung von „Electronic Mobility“. 2002, S. 187–200. ISBN 3-89376-087-3.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende Telearbeit, Autonomie, Diskriminierung, Gleichberechtigung, HomeOffice, mobiles Arbeiten, Netzwerk Telearbeit und Frauen, Selbstbestimmung, Selbstorganisation** von **Welf Schroeter**. **Permanenter Link zum Eintrag** [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/homeoffice-tipp-2-der-wunsch-nach-selbstbestimmtem-arbeiten-ist-entscheidend/>] .

blog-zukunft-der-arbeit.de

HomeOffice-Tipp 3: Fallstricke der Arbeitsorganisation

Veröffentlicht am **13. September 2020**

Als das Wort „Telearbeit“ aufkam, dachten so manche, es handele sich um ein Berufsprofil zu dem man irgendwo ausgebildet werden kann. Doch weit gefehlt: „Alternierende Telearbeit“ und „Mobiles Arbeiten“ sind nur neue Modelle der Organisation von Arbeit. Auf den Umgang mit dieser neuen Organisation aber sollte man sich vorbereiten und in gewisser Weise trainieren.

Nicht selten entsteht bei der Person das Bild, dass die Anbahnung der Arbeitsmöglichkeit im HomeOffice ausschließlich eine Angelegenheit zwischen der Telearbeiterin / dem Telearbeiter und der/dem jeweiligen Vorgesetzten sei. Die Annahme ist verbreitet, dass mit dem Willen zum HomeOffice und dem Ja-Wort der Abteilungsleitung der Erfolg schon gesichert wäre. Doch so einfach ist es nicht. Es gibt klassische Fallstricke, die bei schlechter Vorbereitung immer wieder und überall auftreten.

Fallstrick eins: Die „Alternierende Telearbeit“ bzw. die „Mobile Arbeit“ wird als vor allem technische Herausforderung betrachtet. Stimmt die Leitung, stimmt der Zugang, funktioniert der Rechner – dann ist alles klar. Nein, das ist es gerade nicht. Im HomeOffice geht es natürlich zwar nicht ohne Technik. Die größeren Herausforderungen aber stellen die Unterbewertungen der sogenannten „weichen Faktoren“ dar: Bin ich in der Lage mit meiner Arbeitszeit zuhause selbstorganisierend und ergebnisorientiert umzugehen? Kann ich mich ohne „Stechuhr“ selbst einigermaßen disziplinieren? Kenne ich mich mit Fragen der Arbeitsorganisation ausreichend genug aus? Bin ich kommunikationsfähig, wenn ich nicht weiter weiß? Wen bitte ich um Hilfe, wenn etwas nicht klappt?

Fallstrick zwei: Es gibt das große Missverständnis, man könne das „Arbeiten zuhause“ problemlos mit der Kinderbetreuung verknüpfen, nur weil man vor Ort ist. Es gibt kein gutes, konzentriertes und erfülltes Arbeiten, wenn man immer ein Ohr Richtung Kinderzimmer oder Richtung Türklingel hat. HomeOffice bedeutet, die Kinderbetreuung muss vorbereitet, organisiert und verlässlich umgesetzt werden. Ein Kind sollte nicht Teil des Telearbeitsplatzes sein. Dies gilt für männliche wie für weibliche Telearbeitende gleichermaßen.

Fallstrick drei: Es kommt immer wieder vor, dass eine Person, die zum Beispiel in einem

Gemeinschaftsbüro mit fünf oder sechs KollegInnen zusammenarbeitet, den Wunsch nach einer HomeOffice-Lösung äußert. Sie vereinbart mit der Abteilungsleitung die genaueren Konditionen und verabschiedet sich hochofret nach Hause. Warum löst ein solcher Vorgang mit ziemlicher Sicherheit Probleme aus? Die Person mit dem HomeOffice-Wunsch hat – in diesem Beispiel – versäumt, sich mit ihrem Team zu besprechen. Erfahrungsgemäß bedeutet die Nicht-Absprache, dass sich ein Teil der Arbeit umverteilt. Das verbleibende Team wird einen Teil der eingehenden Anrufe und Anforderungen, die nicht online weitergegeben werden können, übernehmen zu müssen. Diese nicht abgesprochene Mehrarbeit führt zumeist zu Ärger und Konflikten. Nicht die Organisation der Telearbeit sondern die Nicht-Abstimmung mit dem Team produziert Emotionen und Ablehnung. Es bedarf also nicht nur einer bilateralen Abstimmung sondern auch einer Absprache mit dem Team.

Fallstrick vier: Der häufigste Grund für das Scheitern von eingeführter „Alternierender Telearbeit“ oder „Mobiler Arbeit“ resultiert nicht aus den Vorgängen im HomeOffice sondern aus unzureichenden Führungsfähigkeiten der Vorgesetzten. Wenn die/der Vorgesetzte weder virtuelles Führen noch ergebnisorientiertes Aufgabenmanagement beherrscht, prallt der Wunsch nach flexibler Zeitsouveränität der telearbeitenden Person mit der Kontrollsucht der mittleren Führungskraft zusammen.

Fallstrick fünf: Für Menschen, die persönliches Zeitmanagement nicht gelernt haben und die sich keine strukturierenden Modelle der Arbeitsselbstorganisation angeeignet haben, bietet das HomeOffice gewisse Gefahren. Sie lassen zunächst ungeübt viel Zeit verstreichen mit der Parole „Das schaffe ich schon noch“, bis der „Abgabetermin“ naht und psychische Unruhe bis Panik ausbricht. Stress entsteht, man arbeitet die Nächte durch, um den Termin einzuhalten, Verärgerung und Krach in der Familie stellt sich ein. Wenn ein solches Phänomen wiederholt und geradezu dauerhaft auftritt, kann der psychische Stress soweit gehen, dass das HomeOffice zur Vorstufe eines Burn-outs wird. Solche Beschäftigte sollten zunächst die Finger von dieser Art Arbeitsorganisation lassen, bis sie sich im Hinblick auf Zeitmanagement besser qualifiziert haben.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende Telearbeit, Arbeitsorganisation, ergebnisorientiertes Arbeiten, Führungsfähigkeit, HomeOffice, Kinderbetreuung, Konflikte, mobiles Arbeiten, Stress, Teamabsprachen, Zeitmanagement, Zielvereinbarung** von **Welf Schroeter**. **Permanenter Link zum Eintrag** [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/homeoffice-tipp-3-fallstricke-der-arbeitsorganisation/>] .

blog-zukunft-der-arbeit.de

HomeOffice-Tipp 4: Das Prinzip Freiwilligkeit und das Prinzip Vertrauen

Veröffentlicht am **13. September 2020**

In der Organisation der „Alternierenden Telearbeit“ bzw. der „Mobilen Arbeit“ müssen – nach allen Erfahrungen der letzten Jahre und Jahrzehnte unbedingt zwei Prinzipien zur Geltung kommen: Zum einen muss das Prinzip Freiwilligkeit uneingeschränkte Berücksichtigung finden. Niemand darf gegen seinen Willen in das HomeOffice gezwungen werden. Zum anderen hat das Prinzip Vertrauen Anwendung zu finden. Letzteres bedeutet, dass die/der Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber der telearbeitenden Person in Sachen Arbeitszeit Vorvertrauen entgegenbringt.

Die individuelle Zeitsouveränität hat im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben Vorrang vor dem Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers. Die Kontrolle des Arbeitgebers findet in den ergebnisorientierten Vereinbarungen („Zielvereinbarung“) statt. Der Arbeitgeber vereinbart mit dem HomeOffice-Akteur Ergebnis und Termin der Fertigstellung eines Arbeitsprozesses. Der zeitliche Weg zum Ziel steht der/dem Telearbeitenden frei. Letztere/r praktiziert für ihre/seine Arbeitsstunden den Zeit-Selbstaufschrieb.

Nun hat die Corona-Pandemie eine arbeitsorganisatorische Ausnahmesituation geschaffen. Um Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Sicherung der Beschäftigung zu gewährleisten, haben verschiedene Arbeitgeber ihre MitarbeiterInnen ins HomeOffice geradezu verpflichtet. In der Regel haben Betriebs- und Personalräte dieser Ausnahmepraxis nicht widersprochen, da sie die kritische Lage einsehen können. Wenn nun aber nach dem Abflauen der Virengefährdungen verschiedene Arbeitgeber weiterhin das HomeOffice mit Druck durchsetzen wollen, werden die Beschäftigtenvertretungen dagegen vorgehen müssen.

Auch die Idee einzelner Firmenchefs, die Pandemie zum Anlass zu nehmen, HomeOffice-Mitarbeitende nicht wieder in den Betrieb zurückzuholen und die Büroflächen aus Kostengründen zu schließen, wird berechtigte Proteste auslösen müssen. Das Prinzip der Freiwilligkeit darf nicht verletzt werden.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende**

Telearbeit, Beschäftigtenvertretungen, Freiwilligkeit, HomeOffice, Kontrolle, mobiles Arbeiten, Pandemie, Vertrauen, Zeitsouveränität, Zielvereinbarung von **Welf Schroeter**.
Permanenter Link zum Eintrag [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/homeoffice-tipp-4-das-prinzip-freiwilligkeit-und-das-prinzip-vertrauen/>] .

blog-zukunft-der-arbeit.de

HomeOffice-Tipp 4: Das Prinzip Freiwilligkeit und das Prinzip Vertrauen

Veröffentlicht am **13. September 2020**

In der Organisation der „Alternierenden Telearbeit“ bzw. der „Mobilen Arbeit“ müssen – nach allen Erfahrungen der letzten Jahre und Jahrzehnte unbedingt zwei Prinzipien zur Geltung kommen: Zum einen muss das Prinzip Freiwilligkeit uneingeschränkte Berücksichtigung finden. Niemand darf gegen seinen Willen in das HomeOffice gezwungen werden. Zum anderen hat das Prinzip Vertrauen Anwendung zu finden. Letzteres bedeutet, dass die/der Vorgesetzte bzw. der Arbeitgeber der telearbeitenden Person in Sachen Arbeitszeit Vorvertrauen entgegenbringt.

Die individuelle Zeitsouveränität hat im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben Vorrang vor dem Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers. Die Kontrolle des Arbeitgebers findet in den ergebnisorientierten Vereinbarungen („Zielvereinbarung“) statt. Der Arbeitgeber vereinbart mit dem HomeOffice-Akteur Ergebnis und Termin der Fertigstellung eines Arbeitsprozesses. Der zeitliche Weg zum Ziel steht der/dem Telearbeitenden frei. Letztere/r praktiziert für ihre/seine Arbeitsstunden den Zeit-Selbstaufschrieb.

Nun hat die Corona-Pandemie eine arbeitsorganisatorische Ausnahmesituation geschaffen. Um Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Sicherung der Beschäftigung zu gewährleisten, haben verschiedene Arbeitgeber ihre MitarbeiterInnen ins HomeOffice geradezu verpflichtet. In der Regel haben Betriebs- und Personalräte dieser Ausnahmepraxis nicht widersprochen, da sie die kritische Lage einsehen können. Wenn nun aber nach dem Abflauen der Virengefährdungen verschiedene Arbeitgeber weiterhin das HomeOffice mit Druck durchsetzen wollen, werden die Beschäftigtenvertretungen dagegen vorgehen müssen.

Auch die Idee einzelner Firmenchefs, die Pandemie zum Anlass zu nehmen, HomeOffice-Mitarbeitende nicht wieder in den Betrieb zurückzuholen und die Büroflächen aus Kostengründen zu schließen, wird berechtigte Proteste auslösen müssen. Das Prinzip der Freiwilligkeit darf nicht verletzt werden.

Dieser Eintrag wurde veröffentlicht in **Allgemein** und verschlagwortet mit **alternierende**

Telearbeit, Beschäftigtenvertretungen, Freiwilligkeit, HomeOffice, Kontrolle, mobiles Arbeiten, Pandemie, Vertrauen, Zeitsouveränität, Zielvereinbarung von **Welf Schroeter**.
Permanenter Link zum Eintrag [<http://www.blog-zukunft-der-arbeit.de/homeoffice-tipp-4-das-prinzip-freiwilligkeit-und-das-prinzip-vertrauen/>] .