

Der Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung



PR-INFO

Juni/Juli 2020

Liebe Kolleg*innen,

seit Ausbruch der Corona-Pandemie hat die BUW den Beschäftigten das Arbeiten aus dem HOMEOFFICE möglich gemacht. Es tauchen immer wieder Unklarheiten in der Umsetzung auf. Wir möchten mit dieser PR-Info Licht ins Dunkel bringen.

Während in anderen europäischen Ländern bis zu einem Drittel der Arbeitnehmer*innen regelmäßig zu Hause für ihren Arbeitgeber arbeiten, sind es in Deutschland etwa nur 15 Prozent. Damit bewegt sich Deutschland im europäischen Vergleich im Mittelfeld. Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2009 präferieren die deutschen Arbeitnehmer*innen "Telearbeit" und "Homeoffice". Über 40 Prozent wünschen sich demnach tageweise einen Heim-Telearbeitsplatz. Etwa 20 Prozent würden gern durchgängig von zuhause aus arbeiten.

Unter dem Begriff "Telearbeit" werden Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Mitarbeitende ihre Arbeit (in Voll- oder Teilzeit) immer außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers zu festgelegten Zeiten bzw. festgelegten Wochentagen verrichten. Oft wird auch von Mobilarbeit oder von mobiler Arbeit gesprochen.

Beim "Homeoffice" wird auch von zu Hause aus gearbeitet, aber ad hoc bzw. zu unregelmäßigen Zeiten. Hierfür ist kein spezielles Arbeitszimmer einzurichten.

Die "alternierende Telearbeit" ist die vorherrschende Variante; hierbei steht dem Mitarbeitenden sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch ein in der Regel vom Unternehmen eingerichteter Arbeitsplatz zu Hause zur Verfügung. Zwischen dem Büro am Betriebsort und dem Büro zu Hause kann der Mitarbeitende bedarfsgerecht zu festgelegten Zeiten wechseln.

Telearbeit bzw. alternierende Telearbeit stellt verschiedene Anforderungen an alle Beteiligten. So muss ein jeweils geeigneter Arbeitsplatz mit Infrastruktur zur Verfügung stehen. Dabei müssen auch die Aspekte des Datenschutzes, der Datensicherheit, des

Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie versicherungstechnische Probleme, die sich aus den verschiedenen rechtlichen Bestimmungen ergeben, Berücksichtigung finden. Einen zusammenfassenden gesetzlichen Rahmen gibt es nicht.

Als Vorteile der Arbeit im eigenen Heim nennen viele Arbeitnehmer*innen:

Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, freiere Zeiteinteilung, bessere Möglichkeiten zur Nutzung kreativer Phasen, entfallende Wege zur Arbeitsstätte mit Auto bzw. ÖPNV und somit ein Beitrag zum ökologisch verantwortlichen Leben, Unabhängigkeit von Witterungsbedingungen. Durch höhere Selbstbestimmung und Eigenverantwortung entstehen eine höhere Motivation sowie mehr Möglichkeiten zum ungestörten Arbeiten.

Neben diesen Vorteilen bringt das Arbeiten im eigenen Heim auch unterschiedliche negative Belastungen und Gefahren mit sich. Als Nachteile werden von Arbeitnehmer*innen insbesondere folgende Aspekte gesehen:

Gefahr der sozialen Isolation, erschwelter Informationsfluss ohne unmittelbaren Kontakt mit Kolleg*innen und Vorgesetzten, reduzierte fachliche Informationen, Schwierigkeiten bei der Trennung von Berufs- und Privatleben, weniger Möglichkeiten zum ungestörten Arbeiten.

Aus Sicht eines Arbeitgebers hängen die Voraussetzungen für das Ermöglichen des Arbeitens von zu Hause aus zunächst vom Tätigkeitsumfeld des einzelnen Mitarbeitenden ab. So ist es etwa im Produktionsbereich beinahe ausgeschlossen, regelmäßiges Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen.

Auch bei Tätigkeiten, die grundsätzlich außerhalb des Betriebs ausgeführt werden könnten, ist es ratsam, generell die Vorteile und Nachteile eines Arbeitens von zu Hause aus auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite abzuwägen. Für die eingerichteten Telearbeitsplätze gelten neben dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dieselben Vorschriften und Gesetze zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz wie für Arbeitsplätze an der Betriebsstätte.

Nebenabreden im Arbeitsvertrag, Zusatzvereinbarungen und Telearbeitsvertrag

Die Rahmenbedingungen der Arbeit am Telearbeitsplatz sollten spätestens dann schriftlich geregelt werden, wenn feste Arbeitszeiten für das Arbeiten von zu Hause aus zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen vereinbart werden. Das ist einerseits in Form einer Nebenabrede oder Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder ggf. in Form eines gesonderten Telearbeitsvertrags möglich. Geregelt werden können hier zum Beispiel:

- die Ausstattung des Telearbeitsplatzes sowie Details zu Kostenerstattung und Aufwandsentschädigungen,
- die Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit sowie Arbeitszeitfenster oder Bearbeitungsfristen für bestimmte Aufgaben,
- der Datenschutz und die Datensicherheit.

Für Rückfragen zu Uni@Home oder das zukünftige Arbeiten von zu Hause aus stehen wir Ihnen gerne beratend zur Verfügung.

Die Ergebnisse unserer BUW-internen Umfrage zum Homeoffice während Corona erhalten Sie mit der PR-Info für August 2020.

Mit den besten Wünschen und bleiben Sie gesund!

Ihr Personalrat
der Beschäftigten in Technik und Verwaltung

E-Mail: pr-tuv@uni-wuppertal.de
Homepage: www.pr-tuv.uni-wuppertal.de