

Telearbeit / Homeoffice

Im Zuge der Digitalisierung und weltweiten Vernetzung der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren die **Telearbeit** deutlich zugenommen und wird aller Voraussicht nach auch zukünftig weiter zunehmen. Der Begriff der Telearbeit wird synonym für **Homeoffice** verwendet.

Es handelt sich hierbei um eine flexible Form der Arbeit, die vom Arbeitnehmer in Vollzeit oder teilweise aus dem häuslichen bzw. privaten Umfeld heraus ausgeführt wird. Der Arbeitnehmer ist über die unterschiedlichsten Kommunikationskanäle mit seiner Firma verbunden. Die für die Ausübung der Tätigkeit notwendigen Transaktionen werden über Intranet, Internet, E-Mail oder einem direkten Datenausgleich vorgenommen.

Es werden **drei Formen der Telearbeit** unterschieden:

1. Teleheimarbeit

Hierbei arbeitet der Arbeitnehmer vollumfänglich und ausschließlich von zu Hause aus im Homeoffice.

2. Alternierende Telearbeit

Bei diesem Modell bleibt der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers erhalten. Er verbringt einen Teil seiner Arbeitszeit am Standort des Unternehmens, den anderen Teil im Homeoffice.

3. Mobile Telearbeit

Hierbei ist der Mitarbeiter mobil unterwegs als Außendienstmitarbeiter, Berater oder Servicetechniker mit direkter Tätigkeit beim Kunden.

Telearbeit beinhaltet sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer Vor- und Nachteile. Nachfolgend werden einige Beispiele genannt:

Vorteile für den Arbeitgeber:

- o Attraktivität des Arbeitgebers wird gesteigert
- o Förderung der Vertrauenskultur
- o Anziehung von besserem Humankapital
- o Erhöhung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- o Reduktion der Kosten (geringere Fahrtkosten, mögliche Nacharbeiten oder Mietkosten können entfallen)

Nachteile für den Arbeitgeber:

- o lange Anlaufzeit (schwierige Koordination, erhöhter Organisationsaufwand)
- o hohe Startkosten, z.B. für die Projektphase oder die Erstausrüstung

- o hohe Anforderungen an Datensicherheit
- o eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten (z.B. Arbeitszeit)
- o negative Effekte auf das Gemeinschaftsgefühl durch Abwesenheitszeiten (mögliche Abnahme des Teamspirit)

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- o bessere Vereinbarung von Beruf und Familie
- o eigenständige Einteilung der Arbeitszeit
- o ungestörtes Arbeiten mit höherer Leistungseffizienz
- o Zunahme der Motivation und Arbeitszufriedenheit durch höhere Eigenverantwortung
- o Wegfall bzw. teilweiser Wegfall des Arbeitsweges

Nachteile für den Arbeitnehmer:

- o unzureichende Trennung von Beruf und Privatleben
- o erhöhtes Risiko sich sozial zu isolieren
- o Abnahme betrieblicher Informationen (Veranstaltungen, Fortbildungen)
- o unzureichende Evaluation der Ausstattung des Arbeitsplatzes
- o Arbeitsplatz ist ergonomisch und technisch gesehen nicht auf dem neuesten Stand.

Es besteht derzeit **kein Rechtsanspruch** auf Homeoffice. Die Entscheidung, ob Homeoffice möglich ist, liegt prinzipiell beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann nicht verlangen von zu Hause aus zu arbeiten. Er hat andererseits allerdings auch das Recht ein Angebot zum Homeoffice abzulehnen.

Wird Telearbeit vereinbart, so hat der Arbeitgeber auf die folgenden Punkte zu achten:

1. Der **Arbeitsschutz** muss gewährleistet sein. Daher muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und ermitteln, ob und welche Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig sind.
2. **Arbeitszeitregelungen** müssen beachtet werden. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice mit Regelungen zur Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie dem Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit.
3. Bei Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice muss für die geeigneten **Datenschutzvorkehrungen** gesorgt werden. Es muss darüber hinaus gewährleistet sein, dass die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen während der Arbeitszeit vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

Die vom Arbeitgeber und -nehmer getroffenen Regelungen zum Homeoffice-Arbeitsplatz sollten in einem **Arbeitsvertrag** genau festgelegt werden, wie beispielsweise Vereinbarungen zum zeitlichen Umfang, der Erreichbarkeit oder

der Übertragung der Dokumentationspflicht. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates können die Regelungen zum Homeoffice in einer Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

Eine **steuerliche Absetzbarkeit** von Arbeitsmitteln als Werbungskosten ist gegeben, wenn Homeoffice vollumfänglich oder alternierend am Telearbeitsplatz stattfindet,

Die Gestaltung der Telearbeit setzt ein ausreichendes Maß an Selbstdisziplin und Selbstorganisation voraus. Sie ist nicht für Jeden geeignet. Mitunter ist zu Hause nur unzureichend Platz vorhanden oder es ist ein ungestörtes Arbeiten nicht möglich. Mancher Arbeitnehmer bevorzugt eine Trennung von Beruf und Privat, was bei der Telearbeit nicht umfänglich gegeben ist. Daher sollte sie als Angebot verstanden und nicht verordnet werden, so dass sich der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin für die Arbeitsform entscheiden kann, die er / sie als bestmöglich ansieht.

Telearbeit / Homeoffice / Psychologie

Homeoffice als expandierende Möglichkeit der Arbeitsverrichtung in einer zunehmend digitalen Welt kann von den unterschiedlichsten Perspektiven aus betrachtet werden: einerseits aus wirtschaftlicher, finanzieller, juristischer und psychologischer Perspektive; andererseits auch aus der Sicht des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers.

Nachfolgend möchte ich auf einige psychologische Aspekte hinweisen, die für die Umsetzung eines Homeoffice sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Mitarbeiter relevant sind. Bei Beachtung dieser Faktoren kann eine Win-Win-Situation für beide Seiten entstehen.

Ein Homeoffice sollte in gegenseitiger Absprache umgesetzt werden. D.h., weder der Arbeitgeber sollte es seinem Mitarbeiter verordnen, noch sollte der Arbeitnehmer einen einseitigen Anspruch auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz umsetzen wollen. Wichtig ist vielmehr die beiderseitige Kommunikation mit der Zielsetzung einer einvernehmlichen Lösung.

Warum ist dieses beschriebene Vorgehen so wichtig? Zum besseren Verständnis möchte ich in einigen Sätzen das psychologische Modell der Reaktanz vorstellen (Reaktanztheorie von Brehm):

Das Modell geht davon aus, dass der Mensch motiviert ist seine Freiheit zu erhalten. Bedrohungen oder gar Einschränkungen führen dazu, dass zuvor vorhandene Verhaltensalternativen nicht mehr zur Verfügung stehen. Es entsteht ein als Reaktanz bezeichneter Erregungs- und Motivationszustand, der darauf abzielt die verloren gegangene Freiheit wieder herzustellen.

Gelingt dies nicht, so entwickeln sich innere Reaktanzfolgen im Sinne einer Aufwertung der eliminierten Verhaltensalternative. Emotional kommt es zu Aggression, Ärger, Motivationsverlust und innerem Widerstand.

Wie un schwer zu erkennen sein dürfte, führt die einseitige Umsetzung eines Homeoffice gerade zu den genannten Reaktanzfolgen mit der Konsequenz einer nachlassenden Motivation, Leistungseinschränkung und erhöhtem Aggressionspotential. Für den Arbeitgeber als auch den Mitarbeiter ist dies kein wünschenswerter Zustand.

Aus unseren bisherigen Gesprächen und Beratungen liegt der Wunsch nach Homeoffice auf Arbeitnehmerseite bei ca. zwei Tagen pro Woche. Eine vollständige Telearbeit ohne Arbeitsplatz im Betrieb ist offensichtlich nur für einen kleinen umschriebenen Teil attraktiv. Die Präferenz liegt dabei bei dem Erhalt des Arbeitsplatzes im Unternehmen bei gleichzeitig teilweiser Erledigung der Arbeit zu Hause.

Diese Kombination scheint für viele die beste Möglichkeit zu sein die Berufstätigkeit mit den persönlichen Bedürfnissen zu verbinden. Darüber hinaus führt im Homeoffice ein höheres Ausmaß an Konzentration auf die Arbeit bei niedrigerem Störungsgrad in der Regel zu einer höheren Produktivität. Bedingt durch größere Autonomie und Flexibilität erhöht sich zudem die persönliche Zufriedenheit.

Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung ist jedoch, dass der Mitarbeiter über ein notwendiges Maß an Struktur, Organisation und Selbstdisziplin verfügt. Vielfach wird auch berichtet, dass Arbeitnehmer eher zu viel statt zu wenig arbeiten und die Gefahr besteht, dass sich die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen, was wiederum den Belastungsgrad (Stresspegel) erhöht und den Energieaufbau durch Ruhe und Abstand unterminiert.

Ein Aspekt, der bei zunehmendem Homeoffice auch beachtet werden sollte, ist der sich reduzierende persönliche Kontakt mit den Kollegen und der damit einhergehende informelle Austausch. Für unsere Psyche ist die direkte Beziehung zu unseren Mitmenschen ultimativ wichtig. Wir Menschen sind soziale Wesen und ein vorwiegend digitaler Kontakt ist dauerhaft kein Ersatz. Das Gespräch mit Kollegen auch über private Dinge fördert die persönliche

Befindlichkeit und die emotionale Anbindung an den Betrieb. In der Regel vermischen sich in Gesprächen sowieso private und berufliche Aspekte, so dass der Mitarbeiter über die laufenden Entwicklungen im Unternehmen informiert ist und erfährt „was los ist“.

Bei Berücksichtigung dieser aufgezeigten Aspekte kann sich Homeoffice zu einer Bereicherung für Arbeitgeber und Mitarbeiter entwickeln. Alle Beteiligten am Arbeitsprozess können somit die für sie beste Form der Arbeit nutzen und umsetzen.

Abschließend sei auf eine Umfrage der Beratungsgesellschaft Boston Consulting Group hingewiesen, wonach sich viele Menschen im Homeoffice in der Corona-Krise belastet fühlen. Befragt wurden 20.000 Personen aus zwölf Ländern. Aus Deutschland nahmen 1.500 Homeoffice an der Befragung teil.

Das Stresserleben bezieht sich insbesondere auf Mitarbeiter, die sich einer Mehrfachbelastung ausgesetzt fühlen durch Homeoffice bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern und / oder Angehörigen. Gleichzeitig fürchten sie um ihre Karriere und fühlen sich im Nachteil gegenüber Kinderlosen. Insbesondere erleben Frauen diese Situation belastender als Männer.

Weitere Ergebnisse der Studie waren:

- o Über 40% der Befragten fühlten sich physisch und psychisch gestresst
- o 35% der Väter und 22% der Mütter machten sich Sorgen um die Zukunft ihres Unternehmens
- o Diese Effekte waren bei Beschäftigten, die sich weder um Kinder und / oder Angehörige kümmern mussten geringer
- o Rund 30% der Eltern mit Kindern unter 12 Jahren erlebten ihre Leistungsfähigkeit aufgrund der zusätzlichen Pflichten im Haushalt und der Familie gegenüber als eingeschränkter
- o Zwar gab ein hoher Prozentsatz an, dass ihre Führungskraft Hilfe angeboten hätten, allerdings fühlten sich nur 42% der Männer und 35% der Frauen in ihrer Situation verstanden.

Die Boston Consulting Group wies darauf hin, dass die Studienergebnisse für Unternehmen insofern wichtig seien, da Eltern junger Kinder häufig im Management auf mittlerer Ebene tätig seien und Firmen Interesse an deren Fähigkeiten haben sollten. Bedingt durch die Mehrfachbelastung denken viele, insbesondere Frauen, auch an einen Jobwechsel.

