

Herr
Thomas Wagner
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4869

Campus Lübeck

Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und Betriebliches Gesundheitsmanagement



Arbeitsmedizin:
sichern und schützen



Prävention:
aktivieren und stärken



Gesundheitsmanagement:
integrieren und evaluieren

Ansprechpartner: Prof. Dr. Elke Ochsmann
Tel.: 0451 500- 51306, Fax: -51304
E-Mail: elke.ochsmann@uksh.de
www.uksh.de

Datum: 19.11.2020

Schriftliche Stellungnahme zu Antrag „Home-Office steuerlich berücksichtigen“ und Alternativantrag „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, zu den o. g. Anträgen aus wissenschaftlicher, arbeitsmedizinischer Sicht kurz Stellung nehmen zu können.

Die Stellungnahme bezieht sich dabei auf die Ergebnisse verschiedener Studien, die vom Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und BGM, einem Stiftungsinstitut der Universität zu Lübeck, durchgeführt wurden und am ehesten in die Inhaltsbereiche des Alternativantrags „mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ fallen.

Studie 1: Im Sommer 2019 startete ein Projekt in einem norddeutschen, mittelständischen Unternehmen, mit Innen- und Außendiensttätigkeiten, in dem anhand der Erfahrungen einer Pilotgruppe von sog. „Mobilarbeitenden“, die Entwicklung einer Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit wissenschaftlich begleitet werden sollte. Bei einer Beobachtungszeit von 12 Monaten fiel dann jedoch schicksalhaft der zweite Untersuchungszeitpunkt (Sommer 2020) in die Phase der Corona-Pandemie, in der sehr viel mehr Beschäftigte als geplant Erfahrungen mit mobiler Arbeit, speziell der Arbeit im sog. „Home-Office“ gemacht hatten.

Studie 2: Eine branchenoffenen Querschnitts-Befragung (Online-Survey) von berufstätigen Personen im Zuge der Lockerungen der Coronavirus-bedingten Lockdown-Phase im März 2020. In dieser

Befragung wurde unterschieden zwischen Personen, die am Arbeitsplatz verbleiben konnten und Beschäftigten, die ausschließlich im Home-Office arbeiteten.

Studie 3: Pilotierung einer Studie zum digitalen Wandel im sozialen Beratungsbereich - Interviews von Beratenden, die in größerem oder kleinerem Umfang digitale Möglichkeiten für die Beratung einsetzen.

Ad 1: In unseren Untersuchungen konnten sich nur knapp 9 % der Teilnehmer vorstellen, ausschließlich im Home-Office zu arbeiten. Die überwiegende Zahl der Teilnehmer sprach sich für die Möglichkeit aus, für 2-3 Tage pro Woche im Home-Office zu arbeiten (dort wo es die Tätigkeit zulässt). Die Einschätzung, welche Tätigkeiten für Home-Office geeignet sind, hat sich durch die Erfahrungen im Rahmen der Coronavirus-Pandemie verändert. Bislang bestehende Vorurteile, welche Tätigkeiten für Home-Office geeignet sein könnten und welche nicht, wurden sowohl von Seiten der Beschäftigten als auch der Führungskräfte durch die z. T. sehr plötzlich umzusetzenden Umstellungen auf Arbeiten im Home-Office reduziert.

Doch auch wenn viele Tätigkeiten mit Hilfe neuer Informationstechnologien von zu Hause aus zu erledigen wären, ist dennoch zu berücksichtigen, dass für einige Personen der Privatraum Schutz vor belastenden beruflichen Inhalten sein kann und auch zum Schutz der psychischen Gesundheit dieser Mitarbeitenden bleiben sollte. Diesem Grundsatz würde eine Verpflichtung zum Home-Office widersprechen.

Ad 2: Arbeitnehmer*innen erwarten eine zeitgemäße Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Dennoch wurde in unseren Studien noch verhältnismäßig oft berichtet (44% unserer Teilnehmer vor der Coronavirus-Pandemie), dass mobile Arbeit bzw. Home-Office von Vorgesetzten nicht gestattet werden, obwohl sie technisch und inhaltlich möglich wären. Das kann für die Unternehmen ein Nachteil bei der Gewinnung und nachhaltigen Bindung von jungen Fachkräften sein.

Etwa 10 % unserer Teilnehmenden befürchteten eine schlechtere Leistungswahrnehmung durch die Vorgesetzten, nur etwa 2 % befürchteten schlechtere Aufstiegschancen durch Arbeit im Home-Office. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Studie im öffentlichen Dienst durchgeführt wurde und die Ergebnisse daher ggf. nicht auf privatwirtschaftliche Unternehmen übertragen werden können.

Ad 3: Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Wunsch nach zunehmender Flexibilisierung – nicht nur räumlich, sondern auch hinsichtlich der Arbeitszeit – bei den Beschäftigten gestiegen. Waren vor der Coronavirus-Pandemie noch etwa 50 % der Teilnehmenden daran interessiert, sowohl während als auch außerhalb der regulären Arbeitszeit mobil arbeiten zu können, waren es bei der Befragung im Sommer 2020 schon 57 %. Dabei ist jedoch explizit keine Verlängerung der Arbeitszeit gemeint. Etwa 40 % wollen ganze Tage für die Mobilarbeit bzw. das Home-Office nutzen, etwa 45 % möchten tage- und stundenweise mobil arbeiten dürfen. Diese Bedarfe stellen – im Umsetzungsfall – auch die Methoden der Arbeitszeiterfassung vor neue Herausforderungen.

Ad 4: Etwa 90 % der Beschäftigten hielten ihren häuslichen Bereich für geeignet, um im Home-Office zu arbeiten. Eine Gefährdungsbeurteilung vor Ort – also im häuslichen Umfeld – durch den Arbeitgeber wird kritisch gesehen, speziell, wenn diese von unternehmens-internen Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt werden würde. In der Praxis wird daher ggf. auf sog. Checklisten zurückgegriffen, die Arbeitnehmer ausfüllen, um der Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nachzukommen, ohne die Privatsphäre der Beschäftigten zu verletzen.

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist die alleinige „Delegation“ der Bewertung, Umsetzung und Anpassung von Arbeitsschutzaspekten im Home-Office in Richtung der Beschäftigten nicht gut zu heißen. Vielmehr sollte geprüft werden, ob der gemeinsame Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Kontext als Entwicklungsinstrument für eine unternehmensspezifische Arbeitssicherheits- und Gesundheitskultur genutzt werden kann, in die sich beide Parteien einbringen. Hier könnten weiterführende Unterweisungen oder digitale Lösungen zu einer Art anonymisierten Gefährdungsbeurteilung mit „best practice Beispielen“ überlegenswert sein. Gefördert wird dieser Gedanke durch Ergebnisse des Corona-bezogenen Online-Surveys, die festhalten, dass sich ein Großteil der teilnehmenden Beschäftigten über ihre Führungskräfte Informationen zum Arbeits- und Infektionsschutz einholen, hier also unternehmens-kulturelle Änderungen durchaus maßgeblich sein können.

Ad 5: In unseren Studien hat die Corona-Pandemie offenbar zu einer (weiteren) Verbesserung der technischen Möglichkeiten im Home-Office geführt. Besonders zu betonen ist die Verbesserung von Support-Leistungen im IT-Bereich, die für viele Beschäftigte ein wesentlicher Punkt zum Gelingen der Lockdown-Umstellungen waren. Neben Überlegungen zu Ausstattungen von Büroarbeitsplätzen mit ergonomischen Tischen und Stühlen ist daher auch perspektivisch besonders auf diesen Punkt zu achten. Auch ist zu berücksichtigen, dass „Stress und Frust durch mangelnde technische Funktionalität“ zu einem wichtigen Belastungs- bzw. Beanspruchungsfaktor im Home-Office wird, wenn sich Beschäftigte ohne adäquaten Support alleine gelassen fühlen.

Ad 6. Interviews zeigten, dass klar festgelegte und kommunizierte Datenschutzbestimmungen nicht nur im Kontext der unternehmerischen Rechtssicherheit notwendig sind, sondern auch für alle Beschäftigten ein wesentlicher Punkt sind, um Belastungen aufgrund unklarer Regelungen und daraus resultierender Ängste zu reduzieren.

Ad 7: war nicht expliziter Gegenstand unserer Studien

Ad 8: Die Gremien der Mitbestimmung waren in unserem Fall über alle vorliegenden Studien informiert, z. T. waren sie mit an der Studienkonzeption beteiligt. Während die Erfassung der Rolle der Mitbestimmung nicht Gegenstand unserer Studien war, sollte an dieser Stelle und im Kontext von Informationen zum Arbeitsschutz darauf hingewiesen werden, dass – im Rahmen unseres Surveys zur Arbeit während der Coronavirus-Pandemie – die Beschäftigten vor allem von ihren Führungskräften Informationen zu Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Infektionsschutz, etc. eingeholt haben (s.o.).

Ad 9: Der letztgenannte Punkt zum Stellenwert von Führungskräften im Arbeitsschutz ist vor allem unter Schulungsaspekten wichtig. Natürlich sollen und müssen Arbeitnehmer*innen vor der Aufnahme von mobiler Arbeit informiert und qualifiziert werden. Angesichts der oben geschilderten Situation ist aber auch die Schulung von Führungskräften ein essentieller Baustein für das Gelingen von „gesundem Home-Office“. In unserer Studie gaben 68 % der teilnehmenden Führungskräfte an, Erfahrung mit dem „Führen auf Distanz“ zu haben. Dennoch stimmen etwa 75 % der Aussage mehr oder völlig zu, dass sie das Führen auf Distanz als Herausforderung erleben. Hier wurde nicht weiter spezifiziert, auf was sich die Herausforderung bezog. Aus anderen praktischen Projekten ist aber die Stellung der Führungskraft in der Unternehmenshierarchie zu berücksichtigen. Die damit verbundenen Tätigkeitsbeschreibungen umfassen neben dem Tagesgeschäft oft sowieso nur wenig tatsächlichen Spielraum für Führungstätigkeit. Angesichts des zu erwartenden Changeprozesses bei zunehmenden Home-Office-Lösungen gilt es auch die Tätigkeitsbeschreibung von Führungskräften in dieser Beziehung zu überprüfen.

Auch ganz generell ist bei einer zunehmenden Verbreitung von Home-Office mit einem betrieblichen bzw. auch gesellschaftlichen Veränderungsprozess (Change-Prozess) zu rechnen. Für eine echte „Bilanzierung“ sind die in unseren Studien betrachteten Beobachtungszeiträume zu kurz gefasst. Dennoch konnten kurzfristige Belastungs-Tendenzen beim Übergang ins Home-Office festgestellt werden, die auch für langfristige Entwicklungen plausibel erscheinen und die die Richtung für weitere Überlegungen und Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgeben können:

Stressoren negativ: Im Home-Office werden höhere Konzentrationsleistungen gefordert, Dinge werden komplizierter, Informationen stehen weniger einfach zur Verfügung.

Stressoren positiv: wahrgenommene Arbeitsanforderungen sinken (zumindest kurzfristig), Arbeitsunterbrechungen nehmen ab, Umweltbedingungen verbessern sich (!)

Ressourcen negativ: Im Homeoffice wird der Entscheidungsspielraum des Einzelnen geringer, die Verlässlichkeit von Kollegen und Vorgesetzten sinkt, das Aufrechterhalten von sozialen Kontakten ist schwieriger und man erhält weniger Feedback zur eigenen Arbeit

Organisationsklima negativ: man fühlt sich oder ist weniger gut informiert.

Insgesamt betrachtet stellen die beschriebenen Ergebnisse natürlich nur einen Ausschnitt dar, der nicht zwingend verallgemeinert werden kann. Ergebnisse anderer Studien weisen aber dennoch inhaltlich in eine ähnliche Richtung.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen