

PROF. WOLFGANG HÜNNEKENS

ANDERS ARBEITEN: TEIL 3

Eine Mischung aus
**Büro und
mobilem Arbeiten**

lohnt sich für **alle**



designed by  freepik

von Neuen

Hinter uns liegt ein Jahr wie kein anderes. Wir haben gelernt bzw. mussten lernen, „Anders zu Arbeiten“. Räumliche Nähe, der Gang über den Flur zu den Kolleginnen und Kollegen war coronabedingt eben nicht drin. Das mobile Arbeiten, vorzugsweise in den heimischen Wänden, war nahezu alternativlos – von wenigen Ausnahmen abgesehen.

Zum 30. Juni 2021 lief die „Bundesnotbremse“ aus. Das bedeutet, die Sonderregelungen für das „Homeoffice“ gelten nicht mehr – die ganze Belegschaft müsste sich also eigentlich wieder im Büro treffen. Die Entscheidung wie es weiter gehen kann, ist keine einfache. Machen wir weiter wie bisher oder kehren wir eher zum „Status quo ante“, zum Zustand vor der Pandemie zurück. In diesem Beitrag wollen wir verschiedene Möglichkeiten aufzeigen, die Ihnen und Ihrem Unternehmen die Entscheidung erleichtern.

Back to the Roots oder Anders Arbeiten?

Vor der Pandemie war „Homeoffice“ eher die Ausnahme. Heute ist es eher andersrum. Mittlerweile ist für viele Arbeitnehmer eine Rückkehr zur Fünf-Tage-Bürowoche nur schwer vorstellbar. Selbst anfangs eher skeptische Arbeitnehmer schätzen die Vorteile. Zumindest teilweise. Was viele Forscher vor dem Frühjahr 2020 als reine Utopie bezeichneten, wurde mit der Corona-Pandemie schlagartig zur Realität: Innerhalb weniger Tage war für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Homeoffice die einzig gangbare Alternative.

Mittlerweile haben viele Menschen die Vorteile der Heimarbeit zu schätzen gelernt. Einen Weg zurück in die klassisch Nine-to-five-Bürowoche dürfte es vielerorts auch nach der Pandemie kaum geben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen an einem Scheideweg. Einem Scheideweg, den es in der Form vielleicht letztmalig bei Einführung des PCs gegeben haben dürfte. Jetzt heißt es abzuwägen, gegebenenfalls Abschied von alten Gewohnheiten zu nehmen.

Welche Zukunft hat das Homeoffice nach der Pandemie?

In vielen Branchen spielt es keine Rolle, von wo aus die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten. Wenn es die Tätigkeit nicht zwingend verlangt, an einem bestimmten Ort präsent zu sein, reichen meist ein Rechner und eine halbwegs stabile und schnelle Internetverbindung. Dazu ein Telefon, fertig ist das heimische Büro. Pardon, der mobile Arbeitsplatz, denn da gibt es gehörige Unterschiede. Doch dazu später mehr.





Arbeit daheim – deutlich flexibler

Viele Unternehmen hatten vor der Pandemie Bedenken, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so ganz ohne Aufsicht auch tüchtig und effizient arbeiten würden. Das letzte Jahr hat es nachdrücklich gezeigt: Ja, es klappt in den meisten Fällen prima. Das bedeutet, nach den positiven Erfahrungen in der Pandemie gibt es eigentlich fast keine Argumente für die Arbeit im „Büro“. Das ist nicht nur praktisch für jeden Einzelnen, sondern auch für das Recruiting. High Potentials müssen jetzt nicht mehr ans andere Ende der Republik gelockt werden, sondern können wer weiß wo leben und trotzdem gewinnbringend mitarbeiten.




Mobiles Arbeiten statt Büro – für viele Arbeitgeber eine Option

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lieben flexiblere Modelle. Laut einer aktuellen Studie der Unternehmensberatung EY wollen vier von fünf Beschäftigten künftig zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen. 38 Prozent möchten pro Woche nur noch drei- bis viermal, 36 Prozent nur noch ein- bis zweimal ins Büro.

Die Menschen schätzen die deutlich flexiblere Einteilung der Arbeit in den heimischen vier Wänden. Ganz abgesehen davon, dass das Gewähren von selbständiger Arbeit auch ein Ausdruck von Vertrauen und Wertschätzung des Arbeitgebers ist.

Bei großen Konzernen ist Homeoffice für Bürojobs im Trend

Selbst bei den Branchenriesen plant man um. Das Ziel der Deutsche Bahn ist es, mobiles Arbeiten dort möglich zu machen, „wo es die bestehenden Arbeitsanforderungen erlauben“. Siemens will das mobile Arbeiten dauerhaft als Standard etablieren – und zwar immer dann, wenn es „sinnvoll und machbar“ sei.



Der Bosch-Konzern tendiert zu hybriden Arbeitsmodellen – also einer Mischung aus Arbeit im Büro und mobilem Arbeiten. Aber das Homeoffice ist natürlich nicht der neue heilige Gral. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter stehen dem Hype ums Homeoffice durchaus kritisch gegenüber. Das Arbeiten von zu Hause könne leichter zu unbezahlten Überstunden führen. Neue Homeoffice-Modelle könnten zu verstärkten Einsparungen bei Büroraum führen – und damit könnte dann der Weg zurück ins Büro verstellt werden und der Weg ins Homeoffice alternativlos.



Problem: Kein Flur-Plausch mit Kollegen

Ohne Frage, „Homeoffice“ hat nicht nur Vorteile. So lässt sich der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden im Homeoffice deutlich schlechter realisieren. So lässt sich etwa nicht mehr überprüfen wer wann und wie lange arbeitet und dass obwohl die im deutschen Arbeitsleben stark verankerte Präsenzkultur im Homeoffice-Zeitalter keineswegs überwunden ist. Der Arbeitgeber freut sich auch in modernen Zeiten darüber, wenn er weiß, dass seine Arbeitnehmer am Platz sind. Und viele Arbeitnehmer freuen sich, wenn sie beweisen können, dass sie präsent und produktiv sind.

Das wird etwa verstärkt dadurch demonstriert, dass sofort auf E-Mail geantwortet wird – sogar abends und am Wochenende“. So bleibt oftmals die Erholung auf der Strecke. Aber auch für viel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das mobile Arbeiten nicht nur rosarote Seiten. Das soziale Leben, das Zusammengehörigkeitsgefühl, das Zwischenmenschliche bleibt bei Vikos auf der Strecke. Eine Videokonferenz kann eben nur in den wenigsten Fällen den Plausch auf dem Flur ersetzen. Auch der „kurze Dienstweg“, die schnelle Absprache in der Teeküche, bleibt im Homeoffice dann auf der Strecke.



Was ist eigentlich was?

Zwar ist meist von Homeoffice die Rede, aber ganz so einfach ist das nicht. Denn wie in den heimischen Wänden gearbeitet wird, hat durchaus auch rechtliche Folgen.

Homeoffice ist nicht gleich Mobilarbeit.

Oft werden die Begriffe fälschlicherweise als Synonym verwendet, obwohl doch rechtliche und tatsächliche Unterschiede mit dem jeweiligen Begriff verknüpft sind. Beide Modelle haben ihre Vor- und Nachteile. Welches Modell besser passt, hängt auch von der Kultur im Unternehmen, den Umsetzungsmöglichkeiten sowie den beruflichen und – soweit möglich – privaten Anforderungen des Mitarbeiters ab.

Definition: Was ist Homeoffice/Telearbeit? Was ist mobiles Arbeiten?

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definiert Telearbeitsplätze als vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Bei **Homeoffice** / Telearbeit gilt:



Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Homeoffice-Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt, wie der betriebliche Arbeitsplatz.



Der Arbeitnehmer ist bei der Homeoffice-Tätigkeit nicht frei in der Wahl seines nicht-betrieblichen Arbeitsplatzes, sondern muss die Arbeit von einem festen, geprüften Arbeitsplatz aus erledigen.

Beim **mobilen Arbeiten** stellt der Arbeitgeber oftmals das mobile Endgerät zur Verfügung, mit der die Arbeitsleistung typischerweise an wechselnden Orten außerhalb des Betriebs erbracht wird – etwa auf Reisen im Zug, im Hotel oder eben auf dem heimischen Sofa. Der Arbeitnehmer ist flexibel in der Arbeitsplatzwahl und muss nicht zwingend von zuhause arbeiten. Er muss lediglich sicherstellen, dass er erreichbar ist.

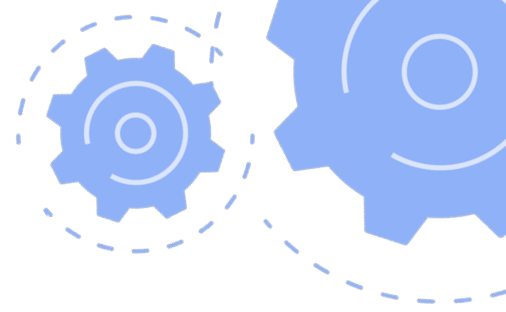
Unterschiedliche Arbeitsschutzvorschriften bei Homeoffice und Mobilarbeit

Wichtig: Die Telearbeit muss sich grundsätzlich mit den gleichen Arbeitsschutzstandards, wie beim klassischen Büroarbeitsplatz, messen lassen. Wird der Arbeitsplatz vom Arbeitgeber eingerichtet, sind auch die umfassenden Regelungen der Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Auch wenn teilweise die Eigenarten des Homeoffice' berücksichtigt werden können, bleibt der Arbeitgeber verantwortlich – sowohl für die Umsetzung als auch für die Kostenübernahme.

Während der Arbeitgeber bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Homeoffice die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften also grundsätzlich sicherstellen muss, sind die gesetzlichen Anforderungen für das mobile Arbeiten flexibler. Hier findet zumindest nachvollziehbarerweise die Arbeitsstättenverordnung keine Anwendung. Die übrigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften, wie die Gefährdungsbeurteilung, die Unterweisung des Arbeitnehmers sowie die Betriebssicherheitsverordnung gelten bei Mobilarbeit hingegen ebenfalls, wenn auch teilweise nur eingeschränkt. Hier sollten die Prüf- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers beachtet werden.



designed by freepik



Homeoffice und mobiles Arbeiten: alles eine Frage der Kosten

Um den Arbeits- und Datenschutz sicherzustellen ist es bei der Telearbeit sinnvoll, die erforderlichen Arbeitsmittel wie Laptop oder Drucker und teilweise auch Einrichtungsgegenstände wie Bürostuhl, Schreibtisch zur Verfügung zu stellen. Das bedeutet jedoch auch, dass mit der Einführung von Homeoffice oft höhere Kosten verbunden sind als beim mobilen Arbeiten.

Werden Arbeitsmittel oder Einrichtungsgegenstände beim Homeoffice nicht oder nur teilweise zur Verfügung gestellt, verbleibt grundsätzlich ein Aufwendungsanspruch des Arbeitnehmers, der vom Arbeitgeber zu tragen ist. Hier bieten sich vertragliche Kostenregelungen an. Soll der Mitarbeiter hingegen mobil arbeiten, benötigt er normalerweise nur einen Laptop und ein Smartphone, gegebenenfalls noch ein Headset. Die Kosten für die Anschaffung von elektronischen Geräten trägt – ohne abweichende vertragliche Vereinbarung – nach § 670 BGB auch hier der Arbeitgeber. Unter dem Strich ist mobiles Arbeiten also deutlich preiswerter.



Arbeitszeit bleibt grundsätzlich für alle gleich

In Bezug auf die Arbeitszeit ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede: Der Arbeitgeber bleibt sowohl im Homeoffice als auch beim mobilen Arbeiten für die Einhaltung der Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) verantwortlich. Probleme kann bei Mobilarbeit insbesondere die Einhaltung der in § 5 Abs. 1 ArbZG vorgesehene Ruhezeit von elf Stunden bereiten. Anders als bei der Arbeit im Homeoffice an einem festen Arbeitsplatz, wird der Mitarbeiter beim mobilen Arbeiten örtlich „entgrenzt“ tätig, sodass auch das Lesen der E-Mails während der Bahnfahrt Arbeitszeit und damit eine Unterbrechung der Ruhezeit darstellt. Das Risiko einer „Entgrenzung“ von Arbeitszeit und etwaigen Arbeitszeitverstößen ist im Rahmen des mobilen Arbeitens deutlich höher.

Datenschutz muss immer eingehalten werden

Datenschutzvorkehrungen sind im Homeoffice und beim mobilen Arbeiten ebenso einzuhalten, wie bei der Arbeit im Büro. Der Arbeitgeber hat hierbei für geeignete Schutzvorkehrungen zu sorgen. Dass die Gefahr von Datenschutzverstößen und der Preisgabe vertraulicher betrieblicher Informationen bei Mobilarbeit groß ist, wird vor allem in Bahnen und Cafés sichtbar, wenn auf dem dienstlichen Laptop – für alle Umstehenden sichtbar – gearbeitet oder aber über betriebliche Interna mit Kollegen am Telefon gesprochen wird.

Homeoffice und mobiles Arbeiten: Die Vor- und Nachteile im Überblick

Vorteile Homeoffice:

- + Die Einhaltung des Arbeitsschutzes ist für Arbeitgeber besser zu kontrollieren.
- + Datenschutzverstöße sind bei festen Arbeitsplätzen seltener als beim mobilen Arbeiten.
- + Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Homeoffice meist besser erreichbar, weniger Ablenkungen ausgesetzt und voraussichtlich sogar konzentrierter.

Nachteile Homeoffice:

- Im Vergleich zum mobilen Arbeiten bestehen weit höhere Anforderungen an den Arbeitsschutz.
- Homeoffice ist kostenintensiver als mobiles Arbeiten, insbesondere hinsichtlich der Ausstattung oder des Aufwendungsanspruchs.

Vorteile mobiles Arbeiten:

- + Die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften gelten nur sehr begrenzt, sodass eine einfachere und flexiblere Umsetzung möglich ist.
- + Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz beschränkt, Reisezeiten können effizienter genutzt werden.
- + Im Vergleich zum Homeoffice entstehen oft weit weniger Kosten.

Nachteile mobiles Arbeiten:

- Gegenüber dem Homeoffice besteht ein erhöhtes Risiko von Datenschutzverstößen oder einer Verletzung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.
- Es besteht insgesamt eine höhere Gefahr von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz.



Individuelle oder kollektive Regelungen sind unverzichtbar

Fazit: Homeoffice ist nicht gleich mobiles Arbeiten. Was genau gewollt ist, sollte sich jeder Arbeitgeber gut überlegen und dann vertraglich oder mit einer Betriebsvereinbarung festhalten.

Welches Modell auch immer Arbeitgeber und Arbeitnehmer bevorzugen: Entscheidend ist es, die Rechte und Pflichten beider Seiten festzuhalten. Die Elemente Arbeitsmittel, Datenschutz, Haftung, Kosten und Widerrufsmöglichkeiten sollten dabei einen festen Bestandteil darstellen.

Auch wenn nach dem Auslaufen der „Bundesnotbremse“ alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder im Büro zu erscheinen hätten, hat insbesondere eine Mischung aus Arbeit im Büro und mobilem Arbeiten unbestrittene Vorteile. In einer individuell ausgestalteten hybriden Arbeitsplatzgestaltung lassen sich die Vorteile von Büro und mobilem Arbeitsplatz prima kombinieren. Das Gemeinschaftsgefühl und das Zusammenarbeiten wird durch die Liveterminale gefördert, während die Flexibilität des mobilen Arbeitens meist das Wohlbefinden und die individuelle Produktivität fördert.

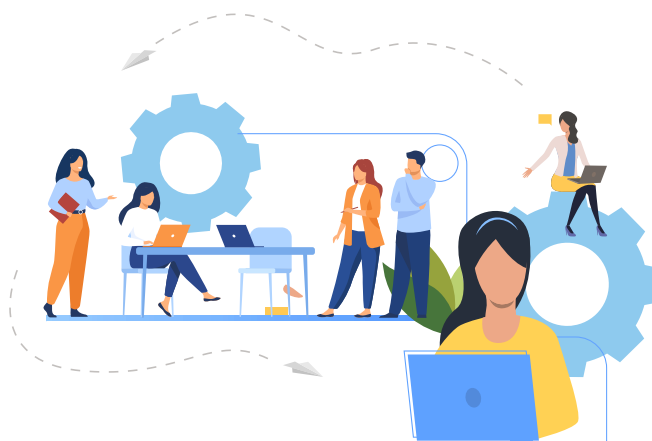
Übrigens: Homeoffice-Möglichkeiten sind ein wichtiger Faktor für die Arbeitgeberattraktivität: Rund 72 Prozent aller Berufstätigen, deren Tätigkeit Homeoffice prinzipiell zulässt, sehen ein geeignetes Homeoffice-Angebot bei der künftigen Wahl einer neuen Arbeitsstelle als wichtig an.

Sommer-Extra: Hitzefrei im Homeoffice

In häufig klimatisierten Büros ist Hitzefrei kein Thema. Was muss man aber etwa in der brüllend heißen Dachgeschoßwohnung beim mobilen Arbeiten beachten? Wer mobil arbeitet kann natürlich auch an einen kühleren Ort ausweichen. Das geht beim Telearbeitsplatz freilich nicht. Hier einige Tipps, wie man das Arbeiten trotzdem erträglich gestalten kann:

- ☀️ wenn möglich die Zeit in die Morgen- und Abendstunden verlegen
- ☀️ auf kurze, effiziente Arbeitsblöcke konzentrieren.
- ☀️ überflüssige Technik und Wärmequellen abschalten.
- ☀️ früh morgens lüften und die Fenster abdunkeln.
- ☀️ Pflanzen und Wasserbehälter aufstellen, die für eine ausgeglichene Luftfeuchtigkeit und ein besseres Raumklima sorgen.
- ☀️ Genug Flüssigkeit aufnehmen, am besten durch Wasser und Obst.

Natürlich könne man auch in den kühlen Nachtstunden arbeiten – hierbei bitte immer an die Erreichbarkeit denken...



KONTAKT

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Präsenz oder Digital Termin, um den Erfolg Ihrer Digitalen Transformation gemeinsam zu besprechen.



Ihr Ansprechpartner:

Prof. Wolfgang Hünnekens

Geschäftsführer von Neuem GmbH

wolfgang.huennekens@vonneuem.de

+49 30 814 88 500

Über von Neuem

Die von Neuem GmbH mit Sitz in Berlin ist die führende wissenschaftliche Unternehmensberatung für Digitale Transformation im deutschsprachigen Raum. Das sind unsere Versprechen an Sie:



Wir liefern bessere Ergebnisse durch wissenschaftliche Methoden

Wir machen unsere Kunden erfolgreicher durch wissenschaftlich fundierte Beratungsprodukte, gelebte Kooperationen mit Forschungseinrichtungen und ein akademisch exzellentes Team.



Die Kundenperspektive ist immer unser Maßstab

Wir verfolgen eine radikale Kundenzentrierung. Ob unser Kunde oder der Kunde unseres Kunden: Der Mensch steht immer im Mittelpunkt und wir versetzen uns in ihn hinein.



Großes schaffen wir durch gemeinsame Anstrengung

Wir lieben die kooperative und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden: Dafür sind wir ein inhabergeführtes Beratungshaus mit authentischen Menschen, die gerne kommunizieren.

Erfahren Sie mehr:

 www.vonneuem.de

 [linkedin.com/company/von-neuem](https://www.linkedin.com/company/von-neuem)

Stand: 15. Juli 2021