

Wie wir das Home-Office überleben

 Mattias Ruchhöft

 Computer und Arbeit 5/2020

 Ab Seite 34

CORONA Durch die Maßnahmen zur Corona-Krise sind viele Beschäftigte mittlerweile im sogenannten Home-Office gelandet – auch unser Autor. Doch was macht diese Art des Arbeitens mit uns und auf welche Techniken können wir zurückgreifen, um unsere Arbeit zu strukturieren und Stress zu vermeiden?

DARUM GEHT ES

1. Arbeit im Home-Office ist derzeit wohl so verbreitet wie noch nie.
2. Was viele Pendler freut, bedeutet für andere Beschäftigte aber nichts als Stress.
3. Gremien sollten hier insbesondere auf den Arbeitsschutz achten – sowohl in Zeiten der Pandemie als auch danach.

Die vielfältigen Möglichkeiten, miteinander in Kontakt zu treten, sind auf Web-Konferenzen und Webinare beschränkt. Was diese Art des Arbeitens mit uns macht, kann der Autor aus eigener Erfahrung nachvollziehen. Bei allem Verständnis für die Maßnahmen zur Verlangsamung der Corona-Pandemie darf diese Situation nicht zu einer langfristigen Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte oder der Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz führen. Dazu soll diese kleine Übersicht zum Thema Home-Office aus Sicht eines Technologieberaters beitragen.

Technische Grundlagen

Die Kolleginnen und Kollegen, die Büroarbeitsplätze haben, erhalten seit den Kontakteinschränkungen zur Eindämmung des Coronavirus die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Dazu ist eine Reihe von technischen Voraussetzungen notwendig.

Zunächst einmal ist die Hardware, die den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird, eine Voraussetzung zum Arbeiten von zu Hause. Nicht alle Firmen haben ihren Angestellten mobile Endgeräte zur Verfügung gestellt. In einigen Fällen müssen die Kolleginnen und Kollegen auch auf ihre eigenen privaten PCs oder Laptops zurückgreifen. Voraussetzung dazu ist ein sogenannter VPN-Zugriff (Virtual Private Network) auf das Unternehmensnetzwerk. Diese Art der Zugriffskontrolle wird in Corona-Zeiten teilweise adhoc eingeführt, um die vermehrt stattfindenden Zugriffe von außerhalb bewältigen zu helfen.

Weiterer wichtiger technischer Bestandteil zum Arbeiten von zu Hause sind Chatprogramme zum einfachen Kommunizieren sowie sogenannte Kollaborationsplattformen zum einfachen Teilen von Dateien, wie zum Beispiel SharePoint, Google, Blizz oder andere Lösungen.

Hierbei sind seit der Kontakteinschränkung durch Corona die Nutzerzahlen gerade von Microsoft-Lösungen wie Skype oder Teams nach oben geschneilt. Das Portal heise meldet ein Anstieg der Nutzerzahlen auf 44 Millionen für Teams, was mehrfach zu Ausfällen oder Leistungseinbußen geführt hat. Microsoft hat darauf reagiert und einige Funktionen eingeschränkt, um insbesondere die Kommunikation aufrechtzuhalten.

Der Druck, solche Kommunikationslösungen schnell einzuführen, steigt mit jeder Woche der Kontaktbeschränkungen und der daraus folgenden Notwendigkeit, von zu Hause arbeiten zu können.

Home-Office und die Folgen

Schaut man sich nun die Entwicklungen durch die Corona-Krise an, kann festgehalten werden, dass es ein bislang ungenutztes Potenzial gab, Arbeiten mobil beziehungsweise von zu Hause ausführen zu dürfen. Im Eiltempo werden jetzt technische Hürden abgebaut und die Kolleginnen und Kollegen in das Home-Office versetzt.

Doch welche Konsequenzen hat das auf die tägliche Arbeit?

Zunächst einmal fehlt eine klare Struktur, wie sie noch beim Arbeiten im Büro vorhanden war. Typische Rituale sind erstmal dahin. Der Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad, das Brötchen, das wir uns jeden Tag zwischendurch in der Kantine holen. Das fällt weg und hilft normalerweise dabei, den Kopf zu strukturieren. Es gilt jetzt, neue Rituale zu entwickeln.

Ein weiteres Problem der fehlenden Rituale ist, dass auch im Sinne der Rollen keine Struktur mehr vorgegeben ist: Wann bin ich in welcher Rolle? Also wann bin ich Arbeitnehmer(in), wann bin ich Vater oder Mutter, wann Partner(in) usw. Sinnvoll ist es, klare Zeiten zu schaffen, wann was ansteht. Um eine Vermischung von Privatem und Beruflichem zu vermeiden, hilft es, bestimmte Orte zu definieren. Beispielsweise darf der Laptop nicht im Bett für die Arbeit genutzt werden.

Im Home-Office kann es auch schwierig sein, dass mehrere Personen in einem Haushalt gleichzeitig arbeiten. Die Nähe und die Distanz zwischen Partner und evtl. Kindern müssen neu ausgehandelt werden. Wer ist in welchem Raum und wann soll man Ruhe voneinander haben?

Weitere Konsequenz dieser fehlenden Abgrenzungen und Rituale ist, dass die tägliche Arbeit nicht in einem Feierabend und Ortswechsel endet. Hier müssen die Beschäftigten vor sich selbst geschützt und entsprechende zeitliche Grenzen gesetzt werden. Dadurch, dass vieles in Telefonkonferenzen über den Tag verteilt geklärt wird, kann schnell die Arbeitszeit überschritten sein.

Diese permanente Verfügbarkeit belastet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben der eventuell eingeschränkten Steuerung der anfallenden Arbeit. Hinzu kommt die allgemeine Verunsicherung aufgrund der Pandemie und finanzielle Herausforderungen, die zusätzlichen Stress bedeuten.

Womit wir beim Thema Arbeitsschutz sind. Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist das Home-Office Telearbeit und bedarf eigentlich eines Telearbeitsplatzes, der vom Arbeitgeber eingerichtet werden sollte. Angesichts der schnellen Veränderungen durch die Kontakteinschränkungen wird über die Maßnahmen des Arbeitsschutzes momentan nicht diskutiert. Dies sollte nach der Aufhebung der Kontaktbeschränkungen bei dauerhaften Nutzungen des Home-Office und anderen mobilen Arten des Arbeitens nachgeholt werden. Eine dauerhafte Nutzung des Esszimmertisches oder anderer nicht geeigneter Sitzgelegenheiten für die Arbeit führt auf längere Sicht zu unnötigen Belastungen des Bewegungsapparats. Das gilt es nach der Corona-Krise in eine dauerhafte Lösung zu überführen.

Was sollten Gremien beachten?

TIPPS FÜR DIE HEIMARBEIT +

Der Druck auf die Unternehmen, eine Lösung in Bezug auf virtuelle Zusammenarbeit anzubieten, macht auch vor den Arbeitnehmervertretungen nicht halt. Mittlerweile stehen viele Gremien vor der Herausforderung, schnell Plattformen hierfür zu dulden.

Weisen Gremien im Sinne des Daten- oder Arbeitsschutzes auf Regelungsbedarf hin, wird das häufig mit einem Hinweis auf die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitens in der Pandemie beantwortet.

Sollten sich Gremien auf eine Duldung einlassen, ist in jedem Fall das Ende der Duldung und, falls das Tool weiter benutzt werden soll, das entsprechende Regelungserfordernis festzuschreiben. Zudem sollte jedes Präjudiz zum Weiterbetrieb des IT-Systems ausgeschlossen sein.

Für die dauerhafte Regelung von Heimarbeit nach der Corona-Zeit wären die Themen Telearbeit, Umgang mit mobilen Endgeräten und die Gefährdungsbeurteilung psychischer Gefährdung für den Arbeitsschutzausschuss als Themen aufzunehmen.

– Praxis