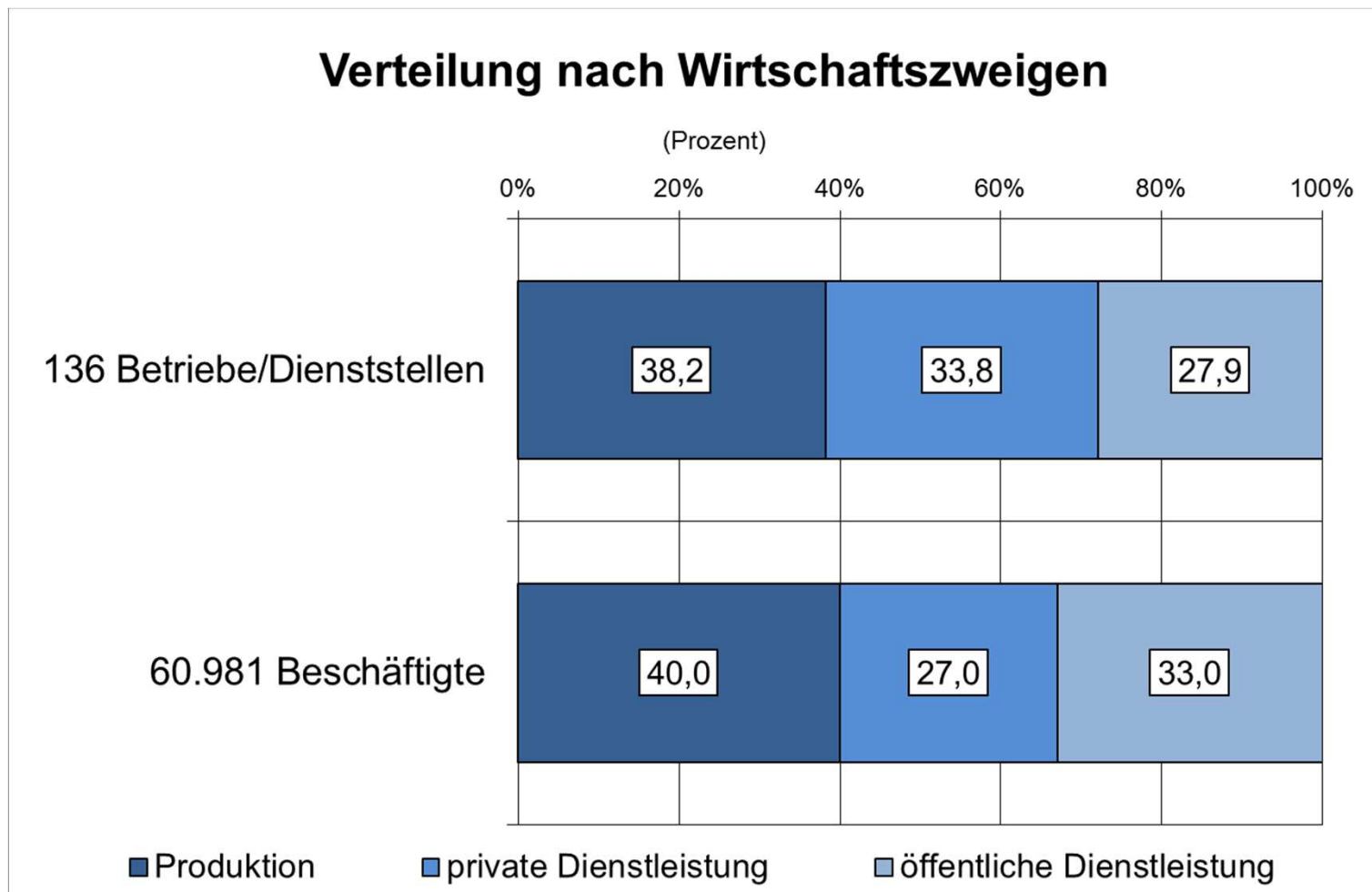


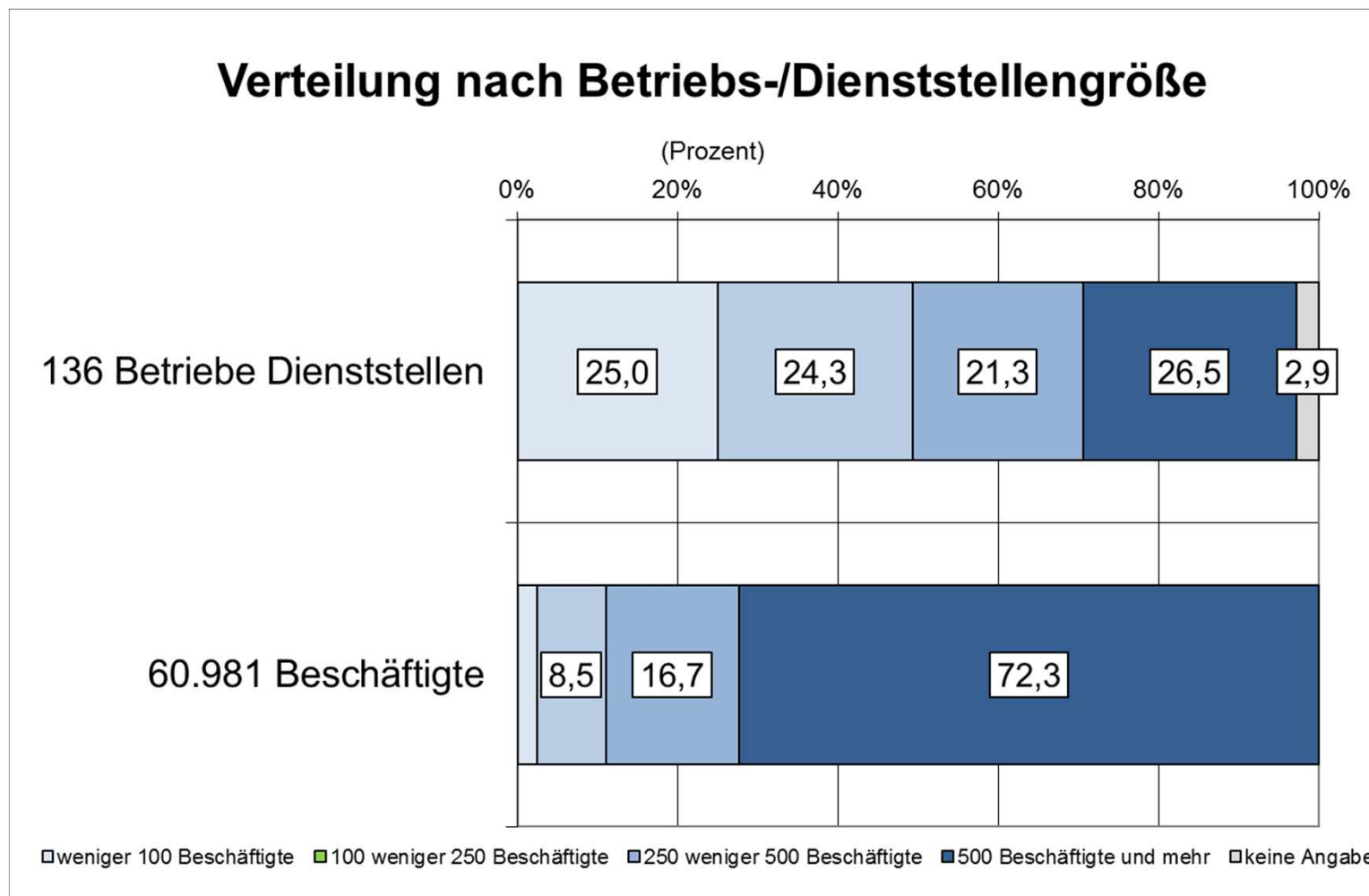
Thema, Methodik und Stichprobe

- Thema: **Homeoffice** (digital unterstütztes Arbeiten zu Hause)
 - im **Ausnahmestand Corona-Pandemie**
- Zielgruppe: **Betriebsräte, Personalräte** und **Mitarbeitervertretungen** im Saarland
 - Expertenbefragung
- standardisierte **schriftliche Befragung** (E-Mail- und Postversand)
 - 17 geschlossene Fragen
 - plus offene Antwortmöglichkeit (Anmerkungen, Ergänzungen)
- Ad-hoc-Erhebung: **4. bis 19. Juni 2020**
 - Verteiler: **712** Interessenvertretungen (Gremium, Vorsitzende/r)
 - Rücklauf: **136** ausgefüllte Fragebögen
 - Rücklaufquote: **19** Prozent
 - Interessenvertretung von knapp **61.000** Beschäftigten

1. Zu welcher *Branche* gehört der Betrieb/die Dienststelle, für die Sie als Interessenvertretung zuständig sind?



2. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle derzeit?



3. Überblick

● Beschäftigte insgesamt	60.981	
● Beschäftigte, für die Homeoffice in Frage kommt	22.110	(36,3 %*)
● Beschäftigte „vor Corona“ im Homeoffice	2.642	(4,3 %*)
● Beschäftigte „während Corona“ im Homeoffice	15.558	(25,5 %*)
● Beschäftigte „nach Corona“ im Homeoffice	5.781	(9,5 %)

* entspricht bundesweiten repräsentativen Ergebnissen:

IAB-Betriebspanel 2018, Linked Personal Panel 2016/2017 (IAB/ZEW),
Sozio-ökonomisches Panel 2016 (DIW), Corona-Studie 2020 (Universität Mannheim)

4. Für wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle kommt aufgrund der Tätigkeit Homeoffice *überhaupt in Frage?*

- Homeoffice **kommt in Frage** **22.110** Beschäftigte (**36,3** %)
- Anteil an Gesamtbelegschaft durchschnittlich je Betrieb/Dienststelle
 - Produktion: **28,2** %
 - private Dienstleistung: **39,8** %
 - öffentliche Dienstleistung: **53,7** %

 - Herstellung von Kraftwagen **5,2** %
 - Herstellung von Nahrungsmitteln **17,1** %
 - Maschinenbau **27,1** %
 - Energieversorgung **42,8** %
 - Banken/Versicherungen **67,0** %
 - Telekommunikation/IT **67,6** %
 - Forschung und Entwicklung **80,0** %

5. Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle waren vor der Corona-Pandemie (Januar 2020) im Homeoffice tätig?

- Homeoffice „**vor Corona**“ **2.642** Beschäftigte (**4,3** %)
- Anteil an „Homeoffice kommt in Frage“ durchschnittlich je Betrieb/Dienststelle
 - Produktion: **6,7** %
 - private Dienstleistung: **9,5** %
 - öffentliche Dienstleistung: **10,8** %

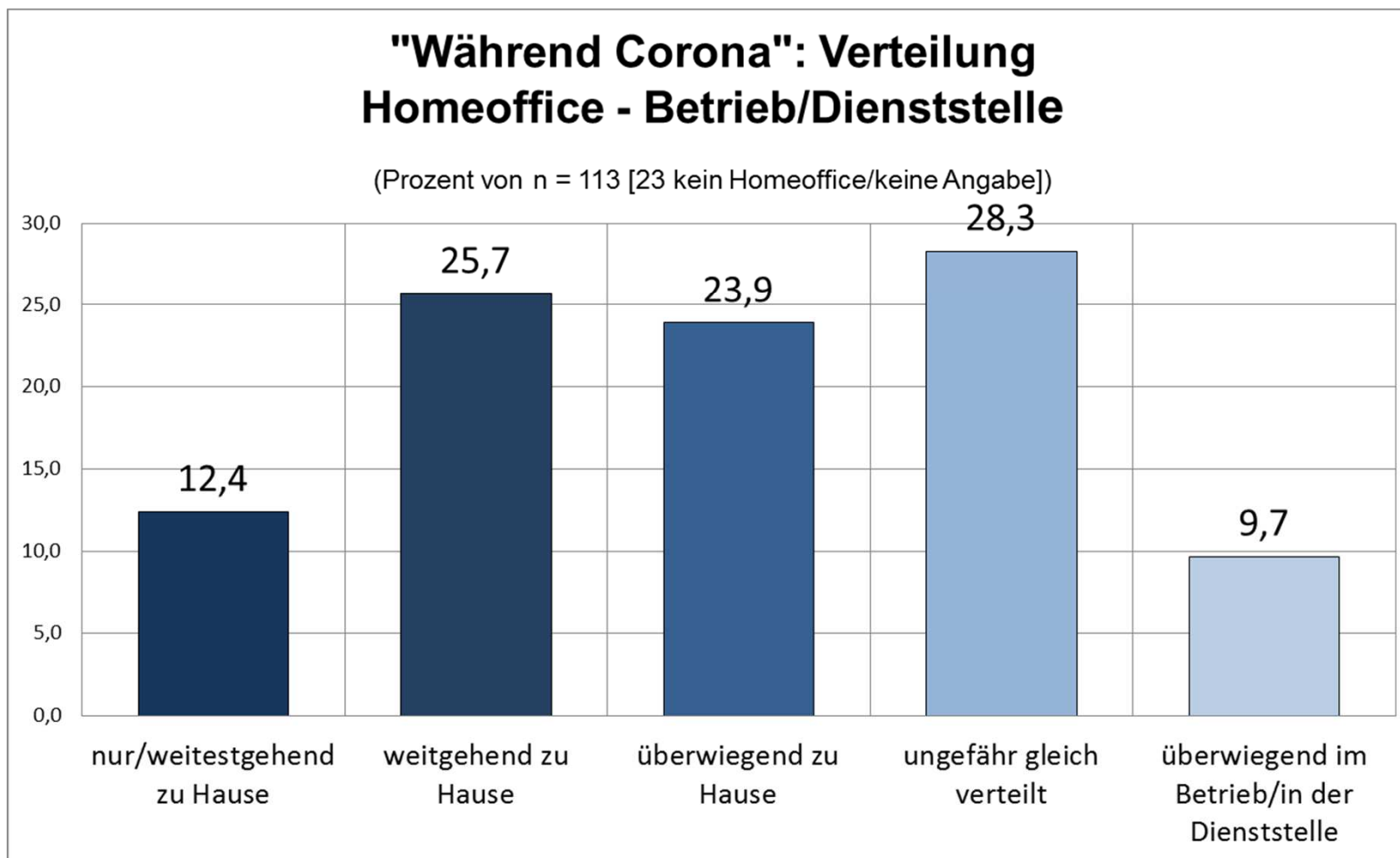
 - Herstellung von Kraftwagen **0,0** %
 - Herstellung von Nahrungsmitteln **7,0** %
 - Maschinenbau **8,4** %
 - Energieversorgung **5,3** %
 - Banken/Versicherungen **13,0** %
 - Telekommunikation/IT **26,5** %
 - Forschung und Entwicklung **10,0** %

6. Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle sind derzeit in der Corona-Pandemie (Juni 2020) im Homeoffice tätig?

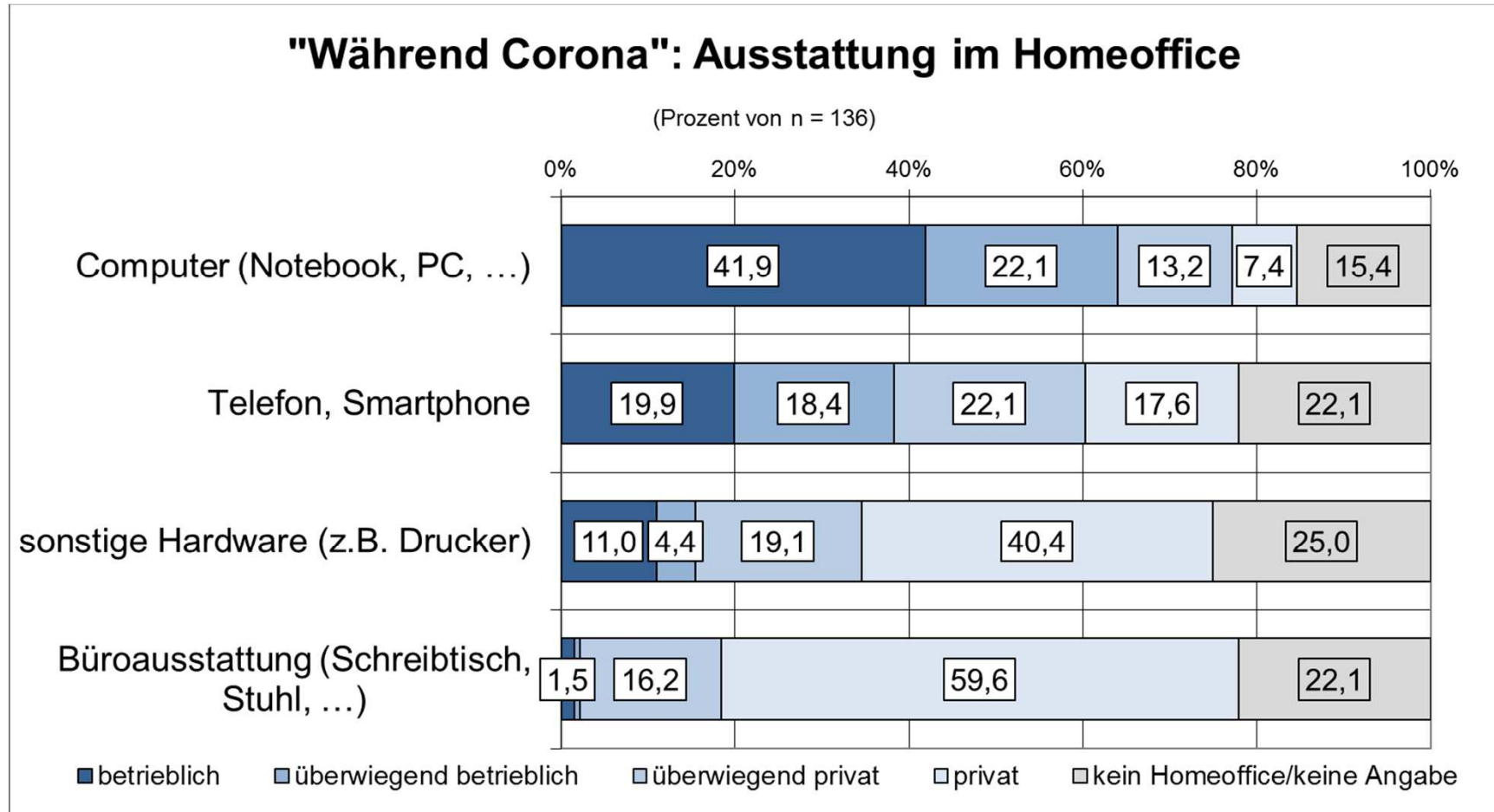
- Homeoffice „**während Corona**“ **15.558** Beschäftigte (**25,5** %)
- Anteil an „Homeoffice kommt in Frage“ durchschnittlich je Betrieb/Dienststelle
 - Produktion: **49,8** %
 - private Dienstleistung: **44,7** %
 - öffentliche Dienstleistung: **56,0** %

 - Herstellung von Kraftwagen **30,0** %
 - Herstellung von Nahrungsmitteln **46,0** %
 - Maschinenbau **56,3** %
 - Energieversorgung **69,0** %
 - Banken/Versicherungen **59,4** %
 - Telekommunikation/IT **82,5** %
 - Forschung und Entwicklung **62,5** %

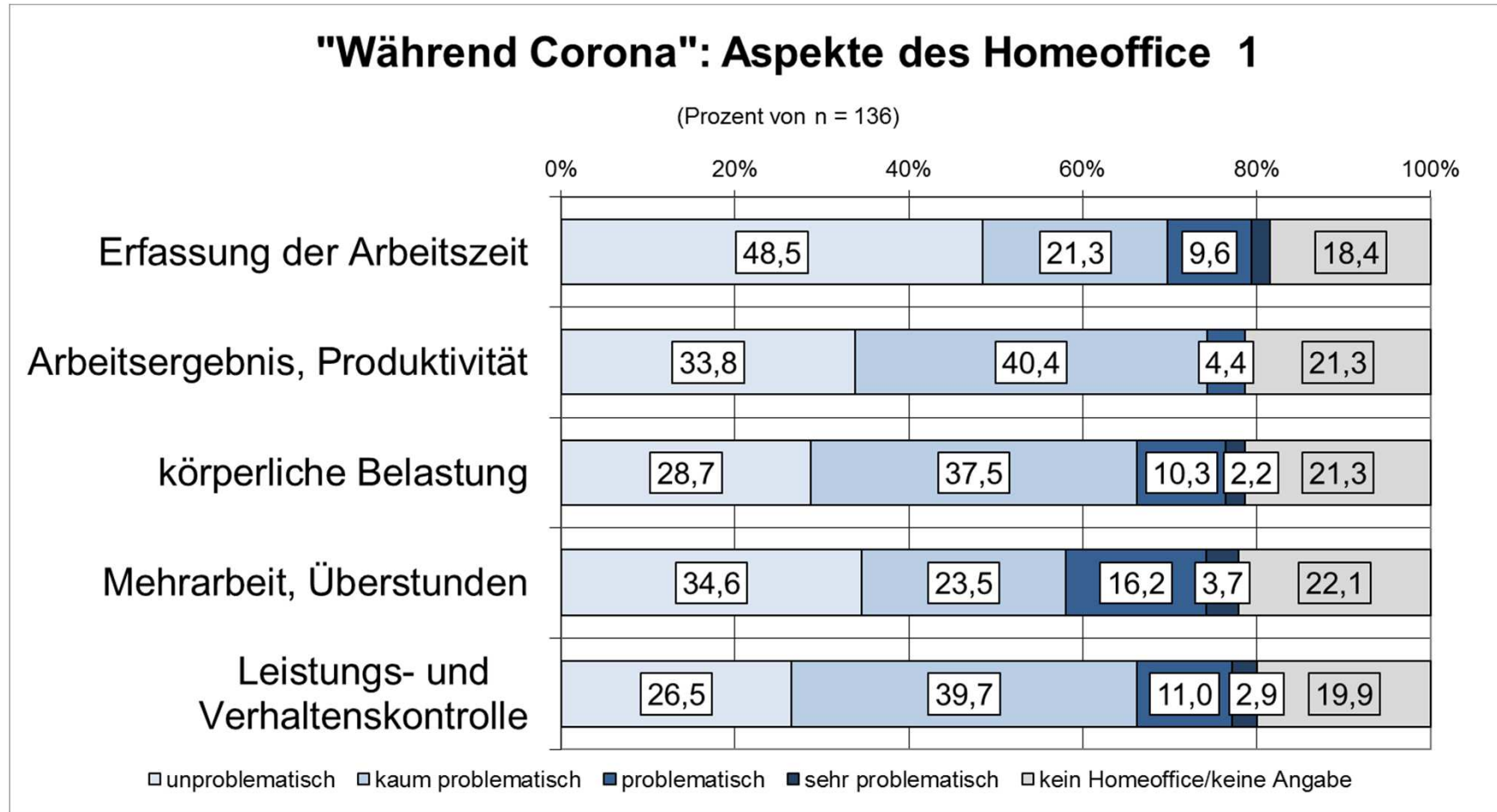
7. Wenn Homeoffice: Verteilung der Arbeit zwischen Homeoffice und dem Betrieb/der Dienststelle



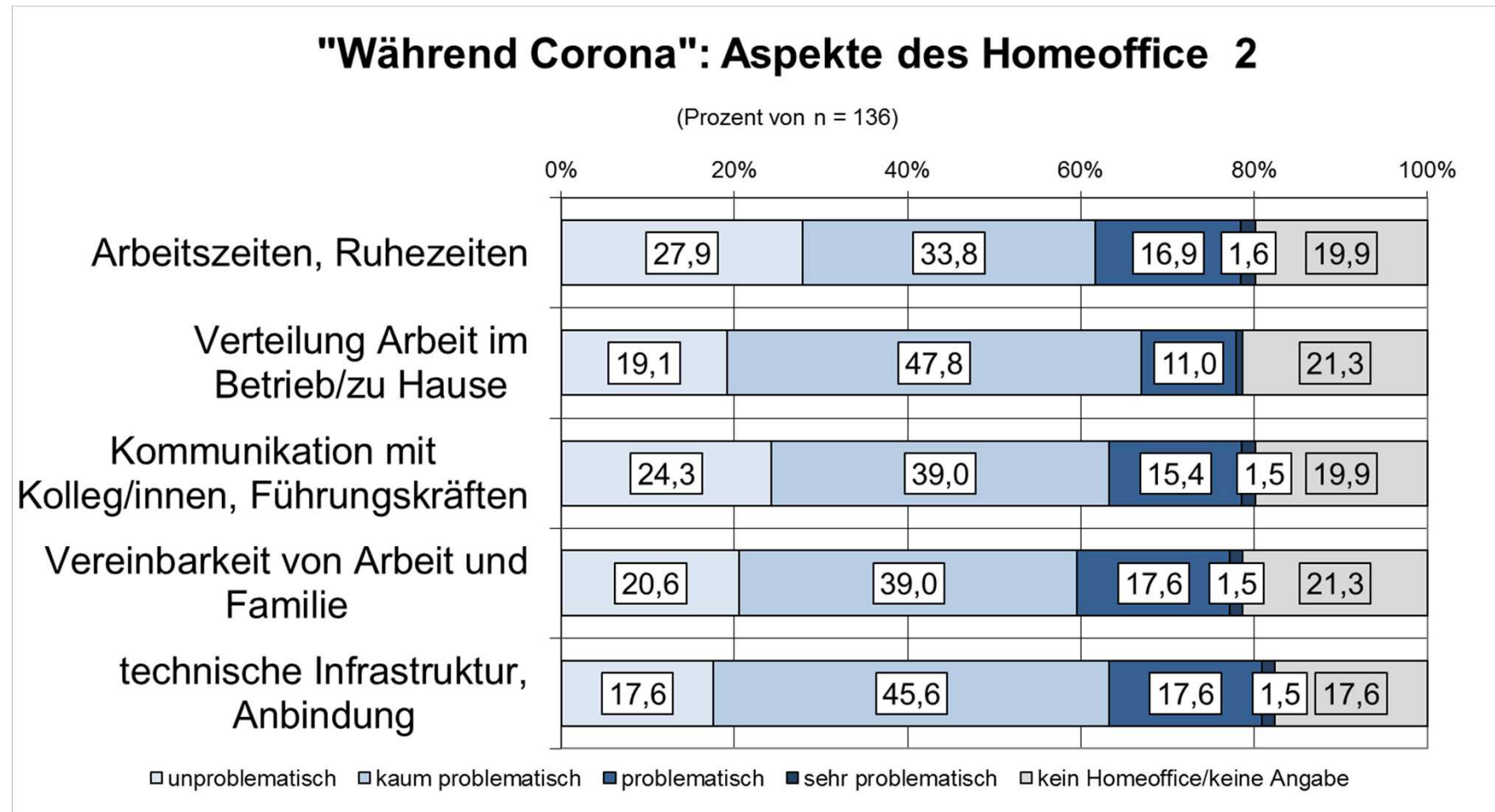
8. Wie ist derzeit die *Ausstattung* der Homeoffice-Beschäftigten mit betrieblichen/dienstlichen Geräten?



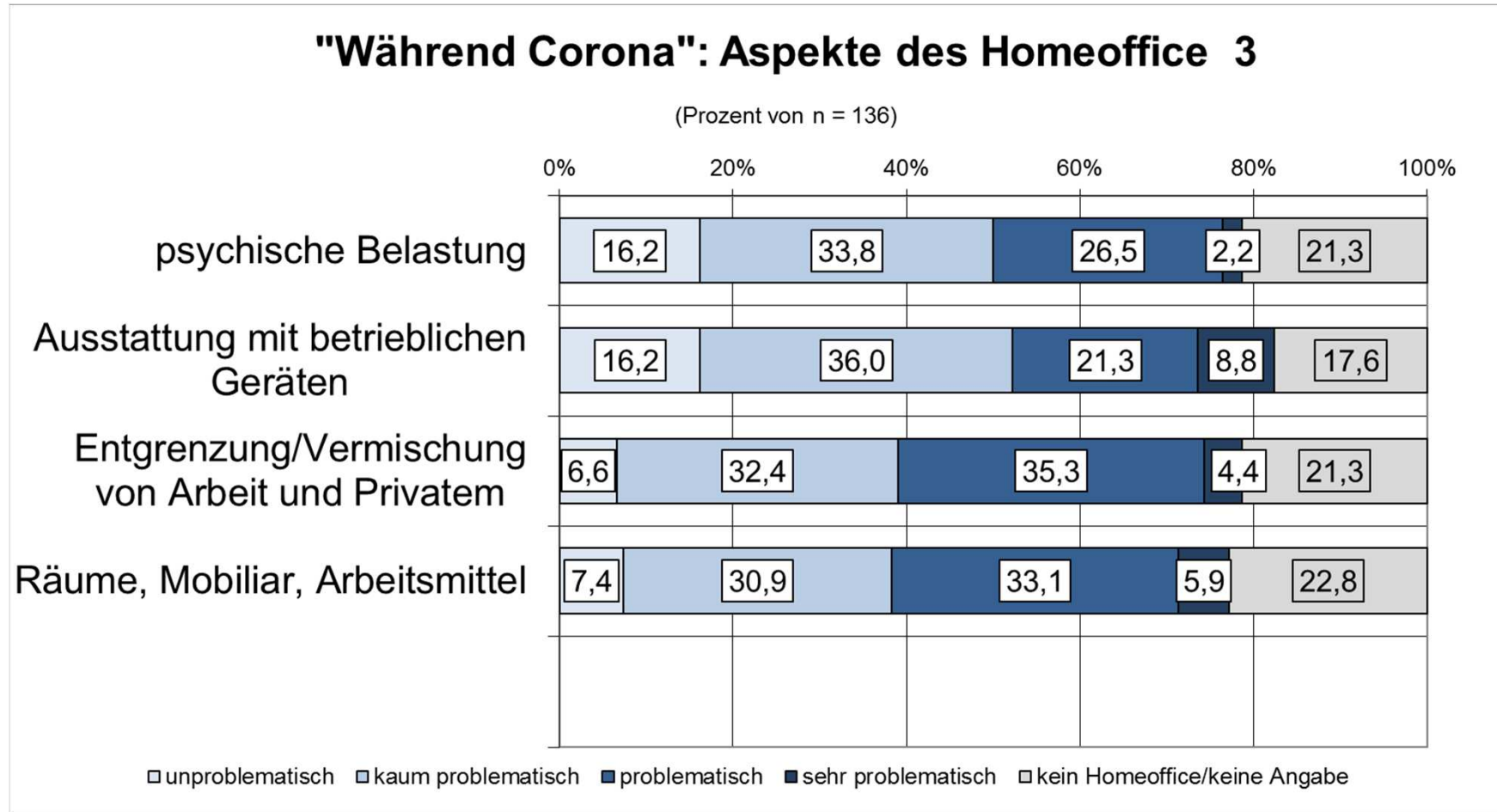
9. Was trifft in der *aktuellen Homeoffice-Praxis* in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle überwiegend zu?



9. Was trifft in der *aktuellen Homeoffice-Praxis* in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle überwiegend zu?



9. Was trifft in der *aktuellen Homeoffice-Praxis* in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle überwiegend zu?



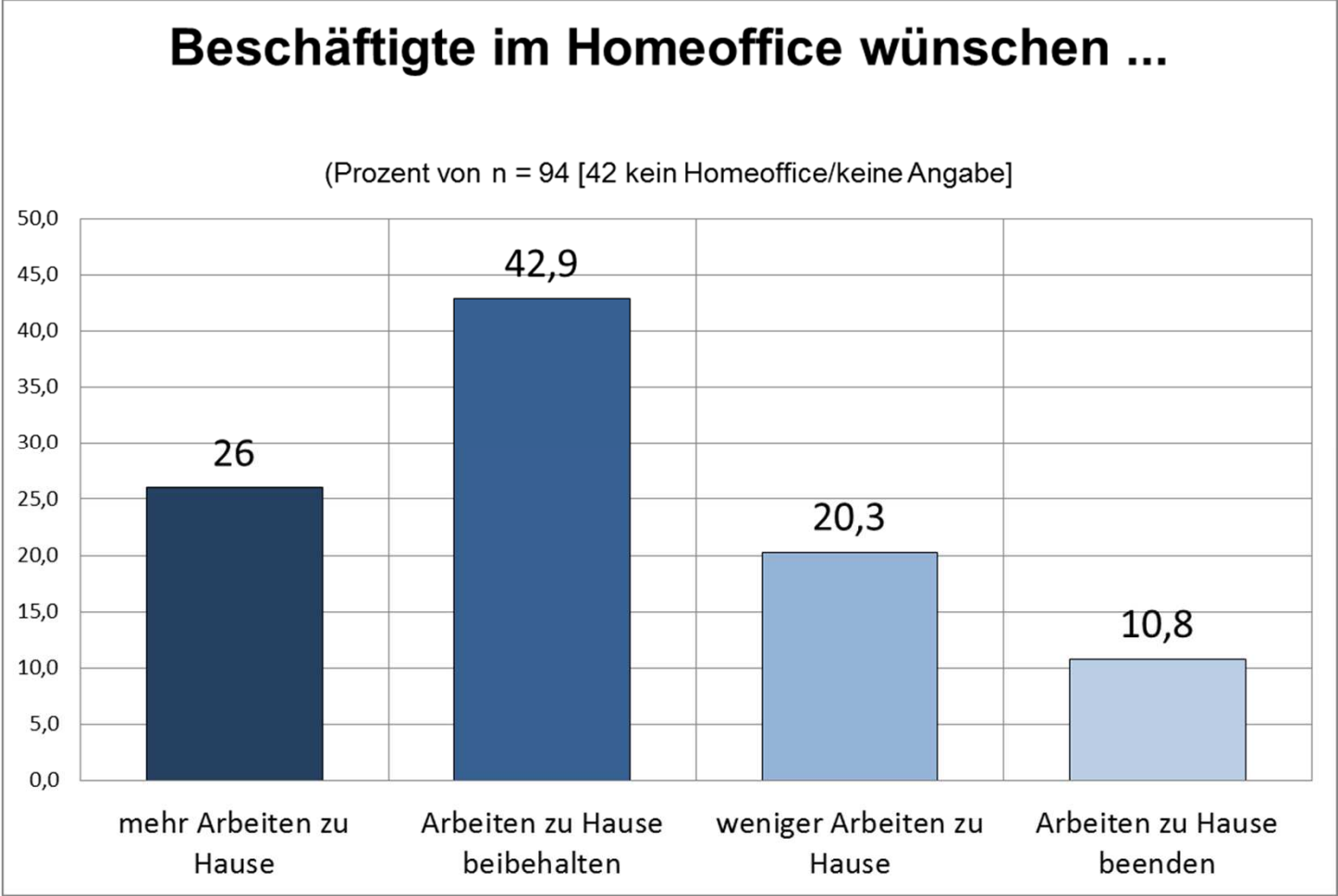
10. Homeoffice „während Corona“: Statements von Interessenvertretungen

- *„Home-Office war wegen der Ansteckungsgefahr notwendig. Die größte Herausforderung war, Familie und Beruf zu vereinbaren. Besonders problematisch war die Betreuung der Kinder, aufgrund des Kontaktverbots ohne die Möglichkeit, die gewohnten Hilfen (Oma, Opa, Tanten) nutzen zu können.“*
- *„Home-Office in der Pandemie war schwierig, da es nicht richtig vorbereitet war. Zusätzlich gab es parallel Kinderbetreuung und sonstige Beschränkungen. Es gab keine klaren Abstimmungen zu Arbeitszeiten. Auch der Datenschutz war schwierig.“*
- *„Die Online-Möglichkeiten hinsichtlich Konferenzen haben sich erst langsam entwickelt (Skype/Zoom). Die Internetverbindung im Home-Office stieß oft an Grenzen, zumal auch andere Familienmitglieder ‚online‘ unterwegs waren (Home-Schooling usw.).“*

10. Homeoffice „während Corona“: Statements von Interessenvertretungen

- *„Corona-Home-Office ergab überwiegend positive Eindrücke beim Dienstherrn. Auch die Arbeitsergebnisse waren durchaus gut. Kommunikation und Hardware-Ausstattung haben noch Potential nach oben.“*
- *„Naturgemäß können verschiedene Dinge nicht oder nur umständlich aus dem Home-Office heraus bearbeitet werden. Weitere Probleme entstanden durch die gleichzeitige Kinderbetreuung zu Hause und das parallel stattfindende Home-Schooling. Außerdem wurden häufiger die fehlenden sozialen Kontakte zu Arbeitskollegen bei längerem Homeoffice zum Problem.“*
- *„Das Vorurteil von mancher Führungskraft wurde gebrochen durch den motivierten Einsatz der Mitarbeiter und die gute Performance beim Arbeitsergebnis. Durch Homeoffice bekamen die Mitarbeiter sowohl ihre tägliche Arbeit als auch die Kinderbetreuung geregelt. (...) Allerdings klagen viele über die starke psychische und physische Belastung wegen der großen Anzahl an Telefonkonferenzen und dem extrem vielen Sitzen vor den kleinen Laptops.“*

11. Was wünschen sich die Beschäftigten im Homeoffice zur Zeit?



12. Homeoffice: Statements von Interessenvertretungen

- *„Die Einrichtung des Home-Office kam sehr plötzlich. Der Betriebsrat konnte sich vorab nicht damit befassen. Es wird jetzt immer mehr Thema, da die meisten Mitarbeiter im Home-Office gerne weiter von zu Hause arbeiten möchten, andere dagegen froh sind, wenn sie wieder in die Firma können. Wir müssen als Betriebsrat erst einmal herausfinden, wie die Leute dazu stehen. Das geht aber erst, wenn wir wieder einigermaßen normal arbeiten können.“*
- *„Bei uns ist das Thema „Homeoffice“ bis zum 30.06. befristet ist. (...) Es haben sich aber viele Kolleginnen und Kollegen bei der Personalvertretung gemeldet und sich nach Telearbeitsplätzen unabhängig von Corona erkundigt. Der Wunsch danach wird verstärkt auf den Arbeitgeber zukommen.“*

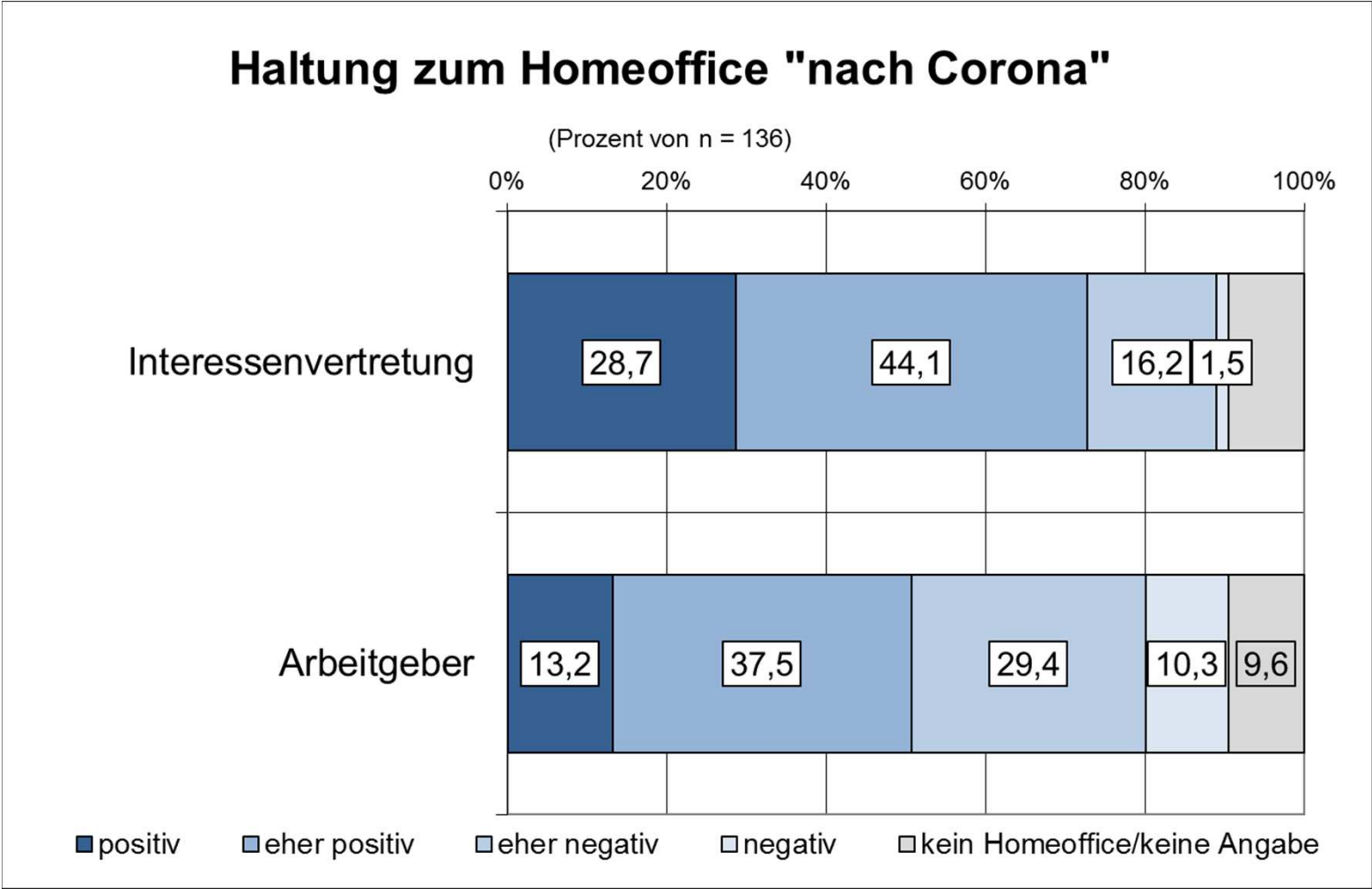
13. Gibt es eine geltende *Betriebs-* bzw. *Dienstvereinbarung* zum Homeoffice in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle?

- ja **25,7 %**
- nein **64,7 %**
- kein Homeoffice/keine Angabe **9,6 %**

- Abschlussjahr der Vereinbarung
 - durchschnittlich **2015**
 - älteste **2000**
 - jüngste **2020**

- Abschlussjahr 2020
 - Anzahl **7**
 - Anteil an allen Homeoffice-Vereinbarungen **20,0 %**
 - Anteil an Betrieben/Dienststellen mit Homeoffice **5,7 %**

14. Wie ist derzeit die *Haltung* der Interessenvertretung und diejenige des Arbeitgebers zum Thema "Homeoffice *zukünftig* nach der Corona-Pandemie"?



15. Was schätzen Sie: Wie viele Beschäftigte in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle werden wohl *nach* der Corona-Pandemie (Sommer 2021) im Homeoffice tätig sein?

- Homeoffice „**nach Corona**“ **5.781** Beschäftigte (**9,5** %)
- Anteil an „Homeoffice kommt in Frage“ durchschnittlich je Betrieb/Dienststelle
 - Produktion: **16,9** %
 - private Dienstleistung: **25,6** %
 - öffentliche Dienstleistung: **23,5** %

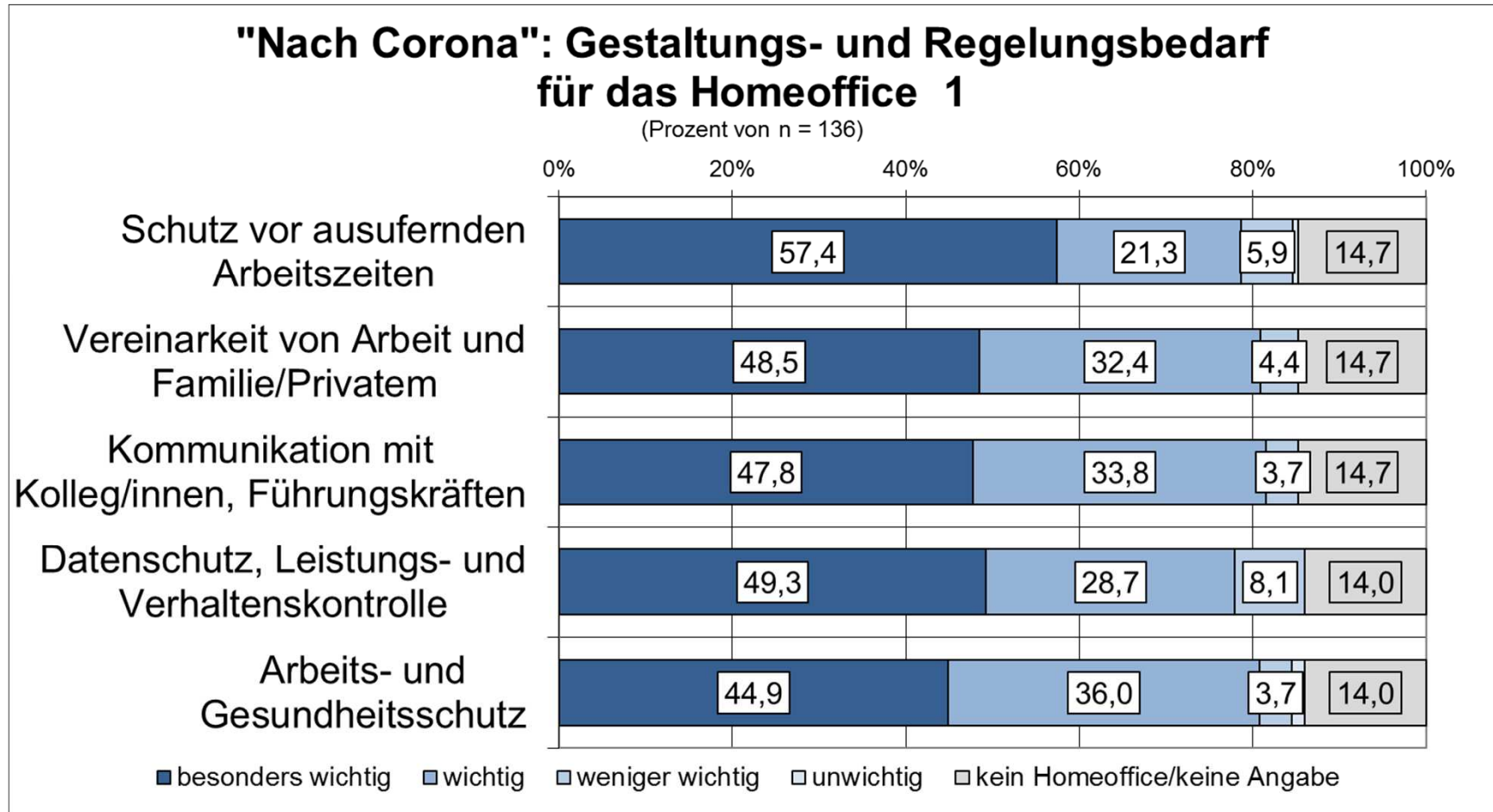
 - Herstellung von Kraftwagen **6,7** %
 - Herstellung von Nahrungsmitteln **22,7** %
 - Maschinenbau **15,8** %
 - Energieversorgung **28,3** %
 - Banken/Versicherungen **35,7** %
 - Telekommunikation/IT **38,3** %
 - Forschung und Entwicklung **25,0** %

16. Zusammenschau: Homeoffice „vor, während und nach Corona“

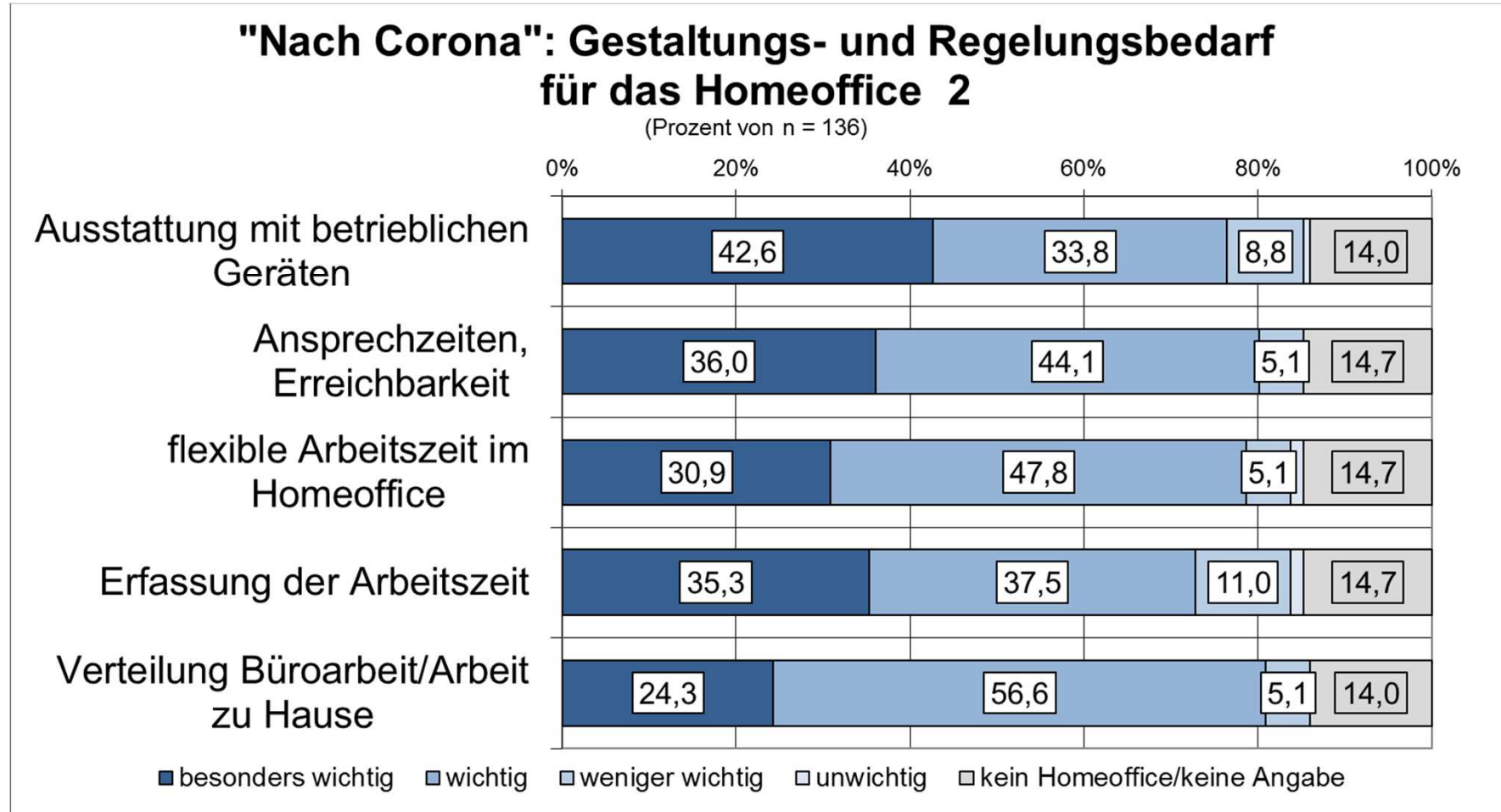
- Anteil an „Homeoffice kommt in Frage“ durchschnittlich je Betrieb/Dienststelle

	vor	während	nach Corona
● Produktion:	6,7 %	49,8 %	16,9 %
● private Dienstleistung:	9,5 %	44,7 %	25,6 %
● öffentliche Dienstleistung:	10,8 %	56,0 %	23,5 %
● Herstellung von Kraftwagen	0,0 %	30,0 %	6,7 %
● Herstellung von Nahrungsmitteln	7,0 %	46,0 %	22,7 %
● Maschinenbau	8,4 %	56,3 %	15,8 %
● Energieversorgung	5,3 %	69,0 %	28,3 %
● Banken/Versicherungen	13,0 %	59,4 %	35,7 %
● Telekommunikation/IT	26,5 %	82,5 %	38,3 %
● Forschung und Entwicklung	10,0 %	62,5 %	25,0 %

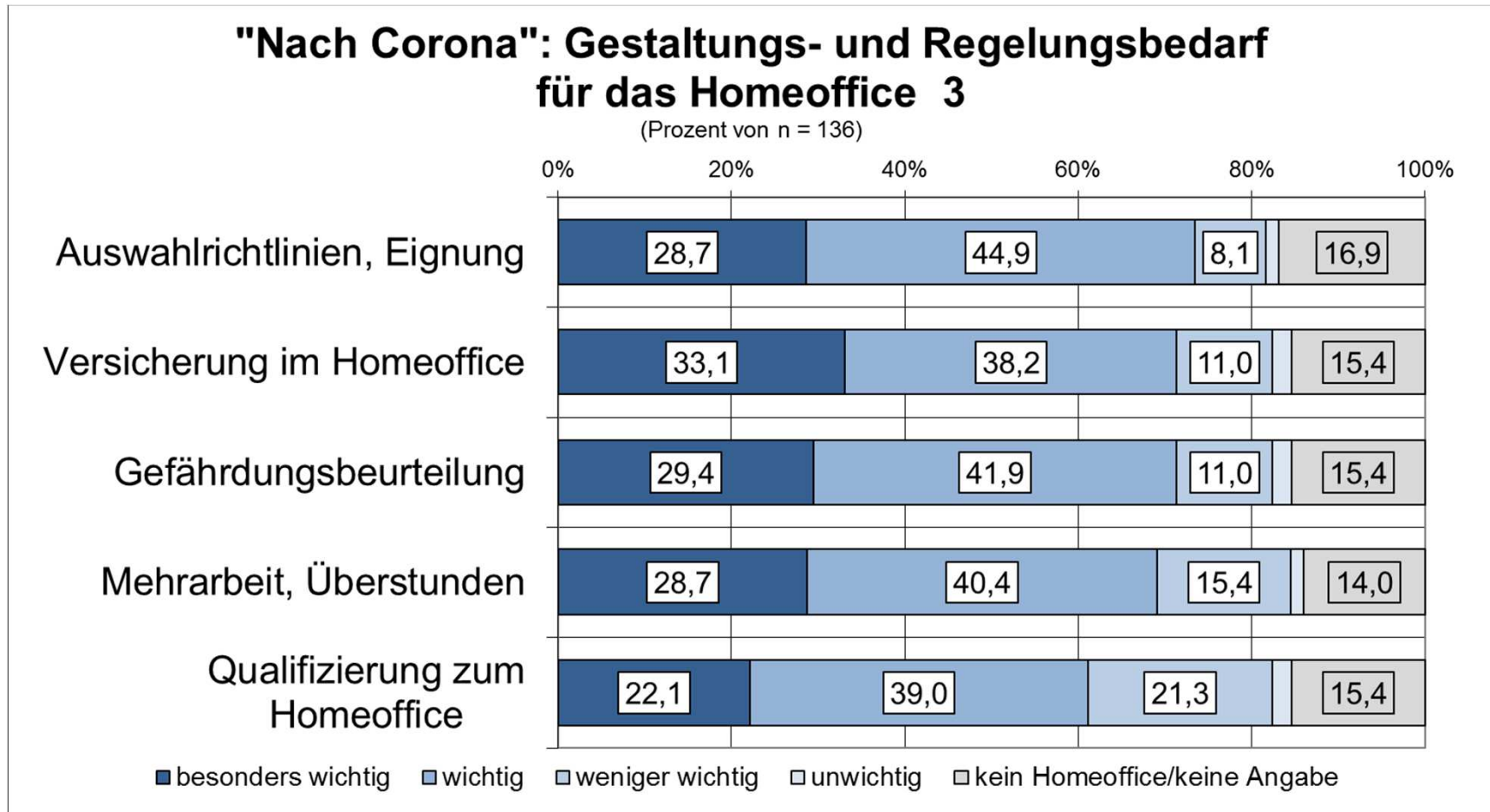
17. Für die zukünftige Durchführung von Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle: Wie wichtig sind die folgenden Aspekte für die *Regelung*?



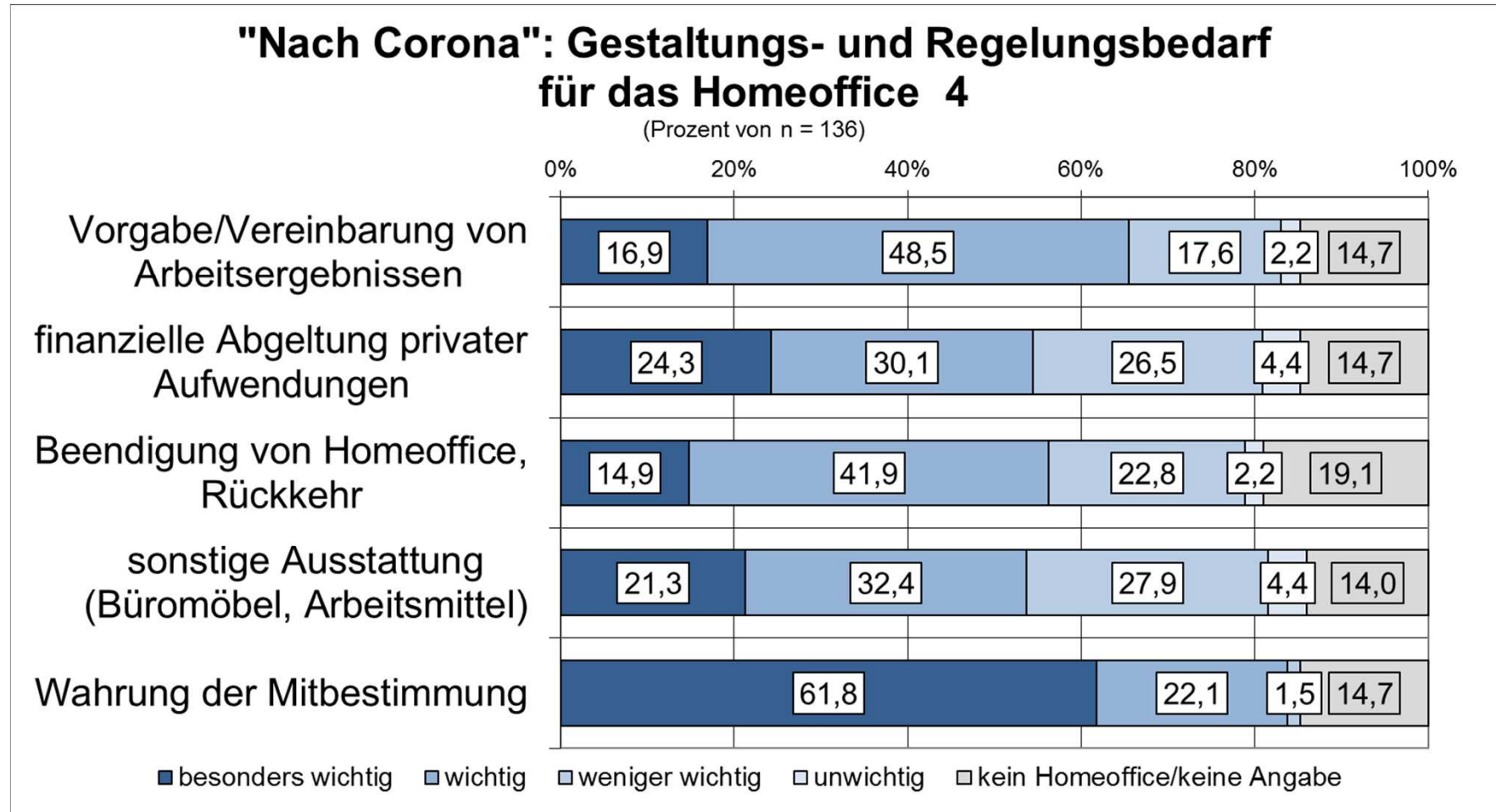
17. Für die zukünftige Durchführung von Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle: Wie wichtig sind die folgenden Aspekte für die *Regelung*?



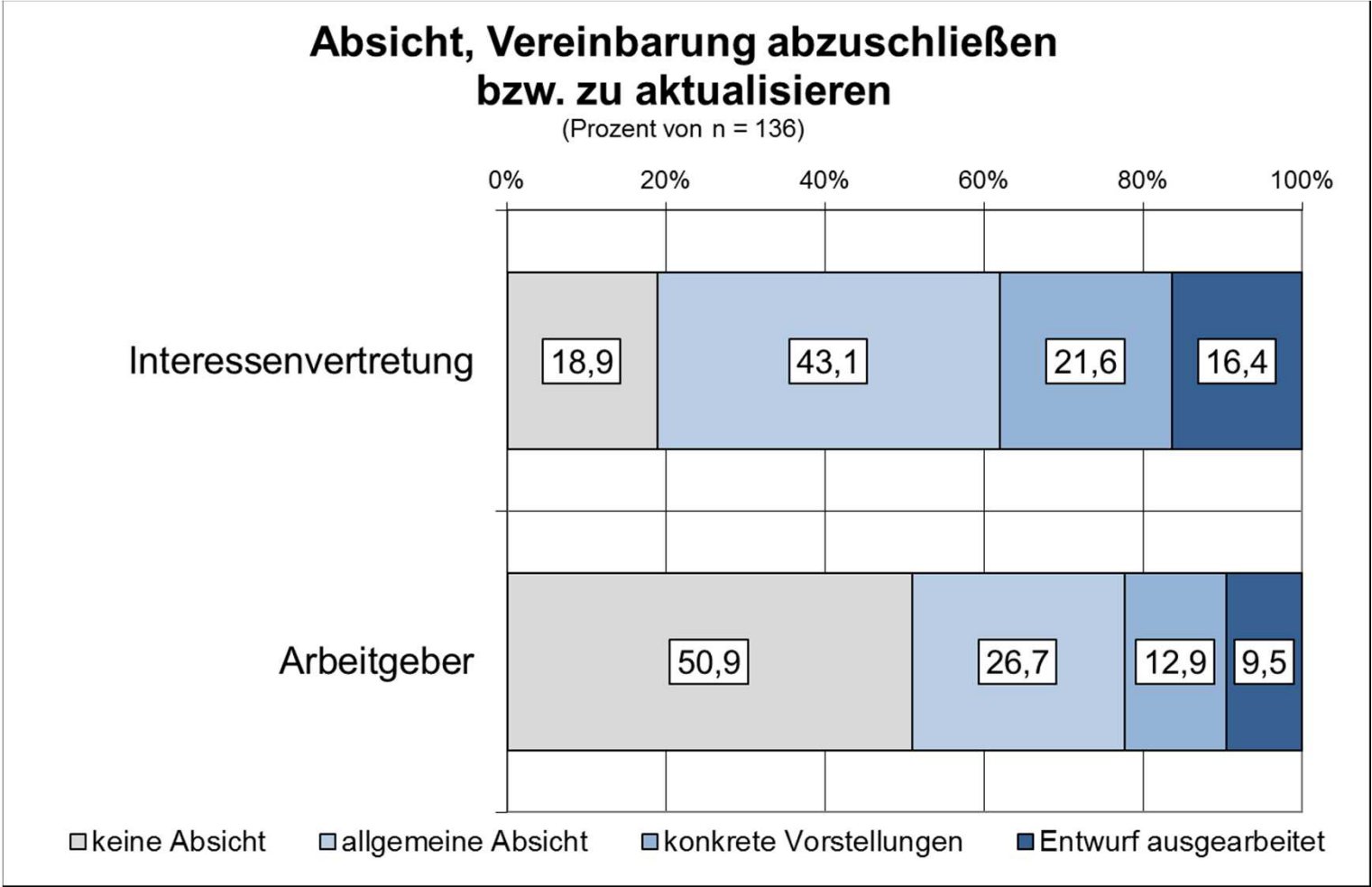
17. Für die zukünftige Durchführung von Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle: Wie wichtig sind die folgenden Aspekte für die *Regelung*?



17. Für die zukünftige Durchführung von Homeoffice in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle: Wie wichtig sind die folgenden Aspekte für die *Regelung*?



18. Besteht die Absicht, zum Homeoffice eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen bzw. die bestehende Vereinbarung zu überarbeiten?



19. Homeoffice/mobiles Arbeiten: Statements von Interessenvertretungen

- *„In der Zeit des Lockdowns waren aus der Verwaltung ca. 90 Prozent der Beschäftigten abwechselnd im Home-Office. Das war eher eine Bereitschaft, da die wenigsten mit Mitteln ausgestattet wurden, um überhaupt etwas arbeiten zu können. (...) Wir haben aktuell noch zwei Beschäftigte, die zu einer Risikogruppe gehören, die weiterhin komplett im Home-Office sind, was auch richtig ist. (...) Einige sind nach wie vor teilweise im Home-Office. Für alle anderen besteht wieder Anwesenheitspflicht. (...) Es gibt Ungleichbehandlungen. Die führen zu Unmut und Ärgernissen.“*
- *„Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Anteil der dauerhaft mobil arbeitenden Mitarbeiter auf ca. 50 Prozent plus zu erhöhen, um im nächsten Schritt mit einem neuen Belegungskonzept die Anzahl der Arbeitsplätze zu reduzieren und somit Raumkosten usw. einzusparen. Der Betriebsrat erarbeitet aktuell eine Befragung zu dem Thema, um die Wünsche der Mitarbeiter zu erfassen. Eine Überarbeitung der bestehenden Vereinbarung erfolgt ebenfalls.“*

19. Homeoffice/mobiles Arbeiten: Statements von Interessenvertretungen

- *„Während der Pandemie wurde vom Betriebsrat dem Home-Office zugestimmt. Wenn die Krise beendet ist, sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden! Der Arbeitgeber strebt ebenfalls eine Vereinbarung an, möchte aber diese verbinden mit Änderungen der Arbeitszeit (Vertrauensarbeitszeit).“*
- *„Schon seit (...) haben wir eine Abteilung, die komplett im Homeoffice arbeitet. Die aktuelle Ausweitung gilt in erster Linie dem Schutz der Mitarbeiter. Nun möchte das Unternehmen die "Corona-Situation" nutzen, um Flächen, Ausstattung usw. zu sparen und Homeoffice auszuweiten und dauerhaft auf Kosten der Mitarbeiter zu etablieren.“*
- *„Mobiles Arbeiten, Homeoffice oder alternierendes Arbeiten sollte nicht nur per betrieblicher Vereinbarung geregelt werden. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sollte durch eine gesetzliche Regelung geschaffen und dadurch allgemeinverbindlich werden.“*

20. Homeoffice und mobiles Arbeiten – Gestaltungsfelder und Anforderungen

- Eignung, Aufgaben/Tätigkeiten, Kriterien für Homeoffice
 - mobiles Arbeiten/Homeoffice als persönliche Möglichkeit, Anspruch/Freiwilligkeit <> „Recht auf Homeoffice“
- Verteilung/Organisation Arbeiten im Büro – mobiles Arbeiten/Homeoffice
 - alternierend, Homeoffice tageweise
- Work-Life-Balance/Work-Life-Blending
 - „always on“, Kompetenz zur Selbstorganisation
- Arbeitszeit, Erfassung, Mehrarbeit, Schutz
 - erweiterte Erreichbarkeit, „technischer Feierabend“
- Ausstattung, Infrastruktur, Online-Tools
 - Kommunikation, Teamarbeit

20. Homeoffice und mobiles Arbeiten – Gestaltungsfelder und Anforderungen

- Arbeitsleistung/Produktivität, Motivation
 - Vertrauenskultur, mitarbeiterorientierte Führung, Ergebnisorientierung, Fairness
- Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ergonomie
 - Gefährdungsbeurteilung, betriebliches Gesundheitsmanagement
- Datenschutz
- Qualifizierung
- Mitbestimmung, vertragliche Regelung

Leitung:

Thomas Otto

Konzeption, Durchführung, Auswertung:

Ronald Westheide

Datenerfassung:

Barbara Kunkel

Nadine Schmidt

Kommunikation, Versand:

Petra Becker

Angelika Diener

Thomas Hau

Anke Hien-Bausch

Nicole Mathis

Thomas Otto

Jessica Reckler

Nadine Schmidt

Ronald Westheide