

Pandemiebedingt arbeiten derzeit viele, zumindest zeitweise, von zu Hause aus. So schützen wir uns und andere vor der Ansteckung durch das Corona-Virus. „Homeoffice“ nennen wir diese Form der Arbeit, doch hat sie mit den Arbeitsbedingungen eines geplanten Homeoffice oft kaum etwas zu tun. Eigentlich müsste diese aktuelle Arbeitsform „Pandemieoffice“, „Notarbeitsplatz“ oder „Corona-Homeoffice“ genannt werden. In diesem Aufsatz möchte ich auf den Unterschied zwischen Home- und Pandemieoffice hinweisen und Informationen zur gesundheitlichen Herausforderung beim Arbeiten von Zuhause aus geben.

Pandemieoffice – eine Ausnahmesituation

Ein Homeoffice im herkömmlichen Sinne wird üblicherweise längerfristig geplant. Es werden Arbeitsaufgaben identifiziert, die gut außerhalb des Büros bearbeitet werden können. Es gelten Regelungen für die Ausstattung des Arbeitsplatzes im Arbeitsschutzgesetz, die eingehalten und auch durch den/die Arbeitgeber*in geprüft werden müssen. Das Arbeiten im Homeoffice unterliegt zudem arbeitsrechtlichen Bedingungen, die zurzeit in den wenigsten Fällen eingehalten werden können. Als uns die Auswirkungen des Coronavirus getroffen haben, war jedoch nicht daran zu denken diese Bestimmungen zu beachten, geschweige denn einzuhalten. In Notfallplänen gab es hierfür keinerlei Kapazitäten.

Von heute auf morgen wurden die meisten Mitarbeiter*innen nach Hause geschickt, um von dort aus ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen und um sie vor möglicher Ansteckung zu schützen. Was zuvor als unmöglich galt, wurde zu Beginn der Corona-Krise einfach gemacht. Die Aufhebung der grundlegenden Regeln wurde und wird getroffen, um maximale Flexibilität für Arbeitnehmer*innen zu schaffen, damit Arbeiten in der Krise überhaupt möglich war und ist. Im ersten Schritt galt es technische Voraussetzungen zu schaffen. Arbeitsmittel und eine sichere Internetverbindung musste organisiert werden. Es brauchte Absprachen und Regelungen (z.B. hinsichtlich des Datenschutzes) bzgl. der Einführung von digitalen Tools zur Vernetzung und Kommunikation untereinander, wie zum Beispiel Videokonferenzen für Teambesprechungen. Unberücksichtigt blieben dabei verschiedene arbeitsrechtliche Bedingungen. Weder das Vorhandensein geeigneter Arbeitshardware (PC/Laptop Schreibtisch und entsprechender Stuhl, Einhaltung der Ergonomie am Arbeitsplatz) noch die Einhaltung von Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitengesetz wurde und wird geprüft.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden geregelt in der Arbeitsstättenverordnung und dem Arbeitszeitgesetz.

➤ **Arbeitsstättenverordnung:** Der / die Arbeitgeber*in ist zuständig für die Ausstattung des Homeoffice. Es gelten dieselben Richtlinien wie bei der Ausstattung im Betrieb.

➤ **Arbeitszeitgesetz:** Die Einhaltung von 11 Stunden Ruhezeit, die auch im Homeoffice gilt.

Die Vertrauensarbeitszeit wurde eingeführt, um maximal flexible



Arbeitszeiten zu ermöglichen. Dies war und wird vor allem notwendig, wenn von den Arbeitnehmer*innen gleichzeitig z.B. die Kinderbetreuung geleistet werden muss, weil Kita und Schule geschlossen sind oder unter Quarantäne fallen.

Gesundheit im Pandemieoffice

Die Verführung ist groß, kurz mal noch vor dem Schlafengehen den Laptop/PC hoch zu fahren, um E-Mails zu lesen. So kann die Grenze zwischen Arbeits- und Privatzeit verschwimmen, und die Arbeit „entgrenzt“ werden. Durch die Ermöglichung maximal flexibler Arbeitszeiten wird es gerade für Teams wichtig, bestimmte gemeinsame Erreichbarkeitszeiten festzulegen. Die Zusammenarbeit findet in Distanz statt und alles, was sonst gerade zwischen Tür und Angel geklärt werden konnte, muss nun per Mail, Telefon oder über Videokonferenzen geklärt werden. Fehlen definierte Erreichbarkeiten, kann Unmut im Team steigen und Arbeitsabläufe verzögern sich.

Entgrenzung ist bei der Nutzung digitaler Techniken und der sogenannten Remote-Arbeit, also dem Arbeiten an allen geeigneten Orten – im Café, im Garten, auf einer Reise – eine bislang missachtete Konsequenz, die der körperlichen sowie der psychischen Gesundheit schadet. Hinzu können weitere Belastungen wie Kinderbetreuung durch eingeschränkte Kinderbetreuung, sowie Homeschooling aufgrund von temporären Schulschließungen oder die Pflege von Angehörigen kommen. Ein konzentriertes Arbeiten wird durch das Fehlen der klaren Abgrenzung zwischen Arbeits- und Pausenzeit und durch die genannten Parallel-Belastungen zu einer organisatorischen Herausforderung. So können vormals routinierte Arbeitsabläufe zu einem Kraftakt werden.

Die neu gewonnene Flexibilität kann deshalb neben den durchaus positiven Effekten für die Arbeit auch belastend sein. Nach der Untersuchung einer Krankenkasse 2019 sind im Homeoffice Arbeitende häufig stärker psychisch belastet: Vermehrte Fälle von Erschöpfung, Konzentrationsproblemen und Schlafstörungen wurden ebenso berichtet wie mehr Wut und Verärgerung, Nervosität, Lustlosigkeit, Selbstzweifel und Schlafstörungen.

Die aktuellen Arbeitsbedingungen am Heimarbeitsplatz können zu gesundheitlichen Problemen führen.

Was Sie tun können, um sich zu schützen, lesen Sie im Artikel [„Psychische Ergonomie im Homeoffice“](#). Hier finden Sie wertvolle Tipps für gesundes Arbeiten im Homeoffice.

Die Grenzen zwischen Job und Privatleben können auch deshalb verschwimmen, weil die Arbeit in manchen Fällen eine Lücke füllt, die durch das „Social Distancing“ entstanden ist. Abends und am Wochenende zu arbeiten ist dadurch oftmals in der Anfangszeit der improvisierten Homeoffices zur Normalität geworden, diese Entgrenzung birgt allerdings gesundheitliche Risiken. Arbeiten von überall, den Arbeitstag frei einstellen können, immer erreichbar sein, kann dazu führen, nicht mehr richtig abschalten können.



Nun befinden wir uns mittlerweile seit Monaten in einer Ausnahmesituation. Viele haben sich mit dem Arbeiten von Zuhause aus arrangiert, haben sich nach der zunächst ungewohnten Situation einen neuen Arbeitsalltag eingerichtet. Einige haben durchaus positive Erfahrungen gemacht und festgestellt, dass auch fernab des Präsenzbüros effektives Arbeiten möglich sein kann – mitunter sogar effektiveres Arbeiten.

Ein hohes Maß an **Selbstorganisation** ist gefordert. **Strukturieren Sie Ihren Tag**. Setzen Sie sich **klare Arbeitszeiten**. Bauen Sie **regelmäßig Pausen** ein. Achten Sie auf Ihren eigenen Tagesrhythmus. **Fragen Sie Kolleg*innen**, welche Ideen diese für Selbstorganisation haben. Bauen Sie **ein professionelles Wissensmanagement mit eindeutigen Ablagesystem** auf.

Wie soll es weitergehen?

Vielerorts wurden bereits großflächige Lockerungen des Social Distancings ermöglicht, einige Arbeitnehmer*innen sind bereits in die Büros zurückgekehrt. Nun gilt es darüber nachzudenken, die Arbeit teilweise weiterhin von zu Hause aus durchführen zu können. Denn nur durch langfristige Reduzierung der sozialen Kontakte kann die Ausbreitung des Virus nachhaltig in Schach gehalten werden. Außerdem gilt es, flexibel auf mögliche Quarantänen oder Lockdowns vorbereitet zu sein und Flexibilität im Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Neben dem sozialen Beitrag der Pandemie-Eindämmung sprechen dafür noch weitere Gründe wie die Ermöglichung eines ungestörten und somit effektiveren Arbeitens, auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ökologische Aspekte wie eingesparte Fahrtwege. Die Vision einer Arbeitswelt, in der mobiles Arbeiten flächendeckend möglich ist, zufriedene Mitarbeiter*innen, die leistungsstark von Zuhause arbeiten – ist das im nahtlosen Übergang von der Ausnahmesituation zum sogenannten „new normal“ überhaupt möglich? - Hier ist der alltägliche Umgang mit der vormaligen Ausnahmesituation in Zeiten der Coronakrise gemeint. Bei diesen Überlegungen ist es essentiell zu bedenken, dass die derzeitige provisorische Arbeitssituation von Zuhause aus sich nur in Teilen mit dem ursprünglichen Ansatz des Homeoffice deckt, welcher gesundheitliche Aspekte stärker berücksichtigt.

Ohne Struktur keine wertschöpfende Flexibilität

Bei den zumeist provisorisch in den eigenen vier Wänden eingerichteten Not-Arbeitsplätzen vom Anfang der Coronazeit handelt es sich **nicht** um Homeoffice-Arbeitsplätze. Im Übergang zur neuen Normalität geht es darum, Arbeitsbedingungen zu optimieren und unter Einhaltung der Homeoffice-Regelungen zu einem gesunden Arbeitsplatz umzugestalten. Nur so kann eine stabile und sichere Arbeitsumgebung geschaffen und erhalten werden, in der die Mitarbeiter*innen gesund bleiben.



So gilt es darüber zu sprechen, wie durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und individuelle Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen gesundheitsschützende Bedingungen geschaffen werden können.

Für Arbeitgeber*innen wird zudem die Gestaltung und Auslastung der Schreibtischplätze zunehmend mobiler, eine neue Flexibilität eröffnet hier planerische Horizonte: Ist der territoriale Schreibtisch passé, wenn ein Teil der Arbeit im Homeoffice erledigt werden kann? Neben Optimierungen der Heimarbeitsplätze und Kritik an zumeist improvisierten Arbeitssituationen birgt die Umstellung auf das Arbeiten von Zuhause wertschöpfende Chancen für alle Beteiligten.

Eine kleine Begriffsklärung rund ums Homeoffice

- **Homeoffice:** Ein mit moderner Kommunikationstechnik ausgestattetes Büro im eigenen Wohnhaus. Unter dem Begriff **Telearbeit** werden Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Mitarbeiter*innen ihre Arbeit ganz oder teilweise außerhalb der Gebäude des/der Arbeitgebers*in verrichten. Oft wird auch von **Mobilarbeit** oder von **mobiler Arbeit** gesprochen. Beim **Homeoffice** findet diese Arbeit zu Hause statt.
- **Remote Work:** Frei übersetzt heißt es Fernarbeit. Sie arbeiten von zu Hause oder einem x-beliebigen Ort aus zum Beispiel einem Café, einem Park, einem Hotel, einer Ferienwohnung, der Bahn, dem Auto,.....
- **Hoffice:** Eine Wortkreation aus Home und Office – Sie arbeiten von zu Hause aus und haben Platz, so dass noch ein/e oder mehrere Kolleg*innen bei Ihnen arbeiten können.
- **Coworking Space:** Ein gemeinsamer Arbeitsplatz, eine Bürofläche, ein Besprechungsraum wird geteilt und je nach Bedürfnis temporär angemietet. Häufige Nutzer*innen sind Selbstständige, Freelancer*innen und Außendienstler*innen.

