

**Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft in der
öffentlichen Verwaltung? - eine empirische
Untersuchung**

Bachelorarbeit

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
Fachbereich Sozialverwaltung und Sozialversicherung
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B)

Vorgelegt von

Carolin Weise

aus Bautzen

Meißen, den 26.05.2023

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|---------------|
| Abkürzungsverzeichnis | III |
| 1 Einleitung | 1 |
| 2 Telearbeit | 5 |
| 2.1 Definition | 5 |
| 2.2 Formen | 6 |
| 2.3 Geschichte | 7 |
| 2.4 Arbeitszeit..... | 8 |
| 2.5 Arbeitsschutz und Schutz durch Unfallversicherung | 8 |
| 2.6 Datenschutz und Datensicherheit | 10 |
| 2.7 Steuerliche Vorteile..... | 11 |
| 2.8 Auswirkungen der Corona-Pandemie | 13 |
| 2.9 Vor- und Nachteile | 14 |
| 2.9.1 für den Arbeitgeber | 15 |
| 2.9.2 für den Arbeitnehmer | 16 |
| 3 Auswertung der Interviews | 18 |
| 3.1 Allgemeines..... | 18 |
| 3.2 Definition | 20 |
| 3.3 Formen | 21 |
| 3.4 Arbeitsschutz | 21 |
| 3.5 Datenschutz und Datensicherheit | 22 |
| 3.6 Auswirkungen der Corona-Pandemie | 22 |
| 3.7 Vor- und Nachteile | 24 |
| 3.7.1 für den Arbeitgeber | 24 |
| 3.7.2 für den Arbeitnehmer | 28 |
| 3.7.3 für die Gesellschaft | 32 |
| 4 Fazit | 33 |
| Kernsätze | 37 |
| Anhangsverzeichnis | IV |
| Literaturverzeichnis | XXII |
| Rechtsquellenverzeichnis | XXVII |
| Eidesstattliche Versicherung | XXVIII |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------------|---------------------------------|
| Abs. | Absatz |
| ArbSchG..... | Arbeitsschutzgesetz |
| ArbStättV..... | Arbeitsstättenverordnung |
| EDV..... | Elektronische Datenverarbeitung |
| EStG..... | Einkommenssteuergesetz |
| PwC..... | PricewaterhouseCoopers GmbH |
| VPN..... | Virtual Private Network |

1 Einleitung

Das Arbeiten von zu Hause hat durch die Corona-Pandemie an Bedeutung erlangt. Viele Arbeitnehmer waren gezwungen zu Hause zu arbeiten, um die Verbreitung des Virus zu minimieren.

Bei der Covid-19-Pandemie, im weiteren Verlauf der Bachelorarbeit Corona-Pandemie, genannt, handelt es sich um die Erkrankung durch das Coronavirus Sars-CoV-2.¹

Dabei haben viele die Vor- und Nachteile des Arbeitens von zu Hause erlebt. Das stellt den zentralen Gegenstand der Untersuchung dieser Bachelorarbeit dar.

Das Thema lautet: „Telearbeit als Arbeitsform der Zukunft für die öffentliche Verwaltung? – eine empirische Untersuchung“.

Durch die Corona-Pandemie ist das Interesse der Erwerbstätigen an der Arbeit zu Hause gewachsen. Nach einer Studie des PwC-Netzwerks wollen lediglich 5 % der Deutschen täglich im Büro arbeiten.²

Es gibt einige Beschäftigte, die mit dem Gedanken spielen dauerhaft von zu Hause aus zu arbeiten. Bevor man sich jedoch dazu entscheidet, sollte man sich auch den Risiken bewusst sein. Diese sollen unter anderem mit dieser Bachelorarbeit herausgearbeitet werden. Die Untersuchung der Telearbeit ist von kontinuierlicher Relevanz in Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung.

Die Motivation der Verfasserin zu diesem Thema bestand darin, dass ein persönliches Interesse am Beantworten der Forschungsfrage liegt und es in Zukunft auch dazu kommen könnte, dass die Überlegungen zum Thema Telearbeit angestellt werden müssen. Damit bestand seitens der Verfasserin ein Eigeninteresse die Vor- und Nachteile zu untersuchen und festzustellen, ob Telearbeit die richtige Wahl ist.

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird der Frage nachgegangen, ob die Telearbeit als flexibles Arbeitsmodell in der öffentlichen Verwaltung durch die Arbeitgeber stärker gefördert werden soll.

¹ Vgl. Onlinequelle 1.

² Vgl. Onlinequelle 2.

Dabei sollen anhand von Experteninterviews die Vor- und Nachteile der Telearbeit und die Erkenntnisse der Corona-Pandemie erörtert werden und mit Hilfe von Studien belegt werden.

Es wird an Hand von diverser Literatur der aktuelle Forschungsstand herausgearbeitet und mit den gewonnenen Erkenntnissen aus den Interviews verglichen. Das Konkretisieren des Themas ist dabei mit dem Gutachter abgestimmt.

Das Ziel dieser Bachelorarbeit soll die Entscheidung sein, ob Telearbeit in Zukunft weiter gefördert werden sollte und es sich um eine zukunftssträchtige Arbeitsform handelt.

Es soll untersucht werden, ob es von Nutzen ist mehr Mitarbeiter von zu Hause arbeiten zu lassen. Es sollen dabei die Vor- und Nachteile für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber herausgearbeitet werden.

Die Forschungsfrage soll mit Hilfe von Literaturarbeit, der Durchführung von Experteninterviews und der Belegung durch Studien beantwortet werden.

Dafür wurden zwei Experteninterviews mit Mitarbeitern eines sächsischen Landratsamtes durchgeführt. Es wurde ein Mitarbeiter als Vertreter der Arbeitgeberseite und ein Mitarbeiter als Vertreter der Arbeitnehmerseite interviewt.

Es ist wichtig vorab eine Differenzierung zwischen den mobilen Arbeitsformen vorzunehmen. Danach wird die Arbeitsform der Telearbeit definiert und der rechtliche Rahmen mit den Vor- und Nachteilen vorgestellt.

Anschließend werden die beiden Experteninterviews ausgewertet und die daraus gewonnenen Vor- und Nachteile der Telearbeit bewertet und mit Studien belegt. Abschließend wird aus der Literaturarbeit und den Erkenntnissen aus den Interviews ein Fazit gezogen und damit die Forschungsfrage beantwortet.

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Bachelorarbeit das genetische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Homeoffice, mobile Arbeit und Telearbeit sind Begriffe, die im alltäglichen Leben oft flexibel verwendet und nicht sauber abgegrenzt werden. In der arbeitsrechtlichen Betrachtungsweise ist es jedoch wichtig diese Begriffe klar voneinander abzugrenzen.

Der Begriff Homeoffice ist wohl der bekannteste Begriff. Dieser stellt das Arbeiten von zu Hause dar. Im Prinzip ist Homeoffice der Ort an dem die Telearbeit erbracht wird. Deswegen wird in den Unternehmen meist zwischen Telearbeit und Homeoffice nicht unterschieden.³

Oft wird der Begriff Homeoffice in der Alltagssprache jedoch weitergehend verstanden. Beim Homeoffice handelt es sich um einen Sammelbegriff. Es ist die Arbeit gemeint, die nicht im Betrieb verübt wird, aber auch nicht immer in Telearbeit.⁴

Dieser Begriff ist gesetzlich nicht geregelt. Eine Zeit lang wurde er in der bereits wieder aufgehobenen Sars-CoV-2-Arbeitsschutzregel definiert.

Dabei wurde der Begriff Homeoffice wie folgt definiert: „Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.“⁵

Damit sorgt der Begriff Homeoffice weiterhin für Unklarheit. Die Definition in der Arbeitsschutzregel war nur für die Dauer der Pandemie bestimmt und damit nicht auf Dauer ausgelegt. Dabei erscheint es logisch, dass Homeoffice in der Arbeitsschutzregel abweichend definiert wurde, da somit der Arbeitgeber von der Pflicht zur Einrichtung eines Arbeitszimmers befreit wurde und das ein Entgegenkommen für den Arbeitgeber bedeutet. Zudem hat die Arbeitsschutzregel keinen Rechtsnormcharakter und kann keine arbeitsrechtlichen Vorgaben machen.

Das mobile Arbeiten ist gesetzlich ebenso wenig definiert wie Homeoffice. In der Vergangenheit gab es bereits mehrere Gesetzesinitiativen, aber keine hat zu einer Gesetzesverabschiedung geführt.⁶

Unter dem Begriff wird das flexible ortsunabhängige Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte verstanden. Das mobile Arbeiten ist weder an ein Büro noch an das häusliche Arbeitszimmer gebunden.

³ Vgl. Hey, Pikkemaat 2021: 23.

⁴ Vgl. Augsten 2022: 25.

⁵ Onlinequelle 3.

⁶ Vgl. Geck, Hey 2021: 14.

Die Arbeit wird hierbei an wechselnden Orten erbracht, beispielweise im Café oder im Coworking-Space.⁷

Bei einem Coworking Space handelt es sich um einen zeitlich flexiblen Arbeitsplatz, der für eine bestimmte Dauer angemietet werden kann und den man mit anderen Menschen teilt, ähnlich wie einen Wechselarbeitsplatz.

Der Unterschied besteht jedoch darin, dass es sich bei den Nutzern um Beschäftigte verschiedener Unternehmen handelt. Meist handelt es sich dabei um große Büroräume.⁸

Die Wahl des Arbeitsortes obliegt dabei dem Beschäftigten selbst. Streng genommen handelt es sich also nicht um mobile Arbeit, wenn der Arbeitgeber vorschreibt, dass die Arbeit von zu Hause, womöglich sogar in einem verschließbaren Raum verrichtet werden soll.⁹

Der Arbeitgeber hat dabei nicht die Pflicht zur Ausstattung eines Arbeitsplatzes. Eine Ausstattung mit elektronischen Arbeitsmitteln ist jedoch trotzdem erforderlich, damit es dem Arbeitnehmer möglich ist mobil zu arbeiten. Damit findet die Arbeitsstättenverordnung hierbei keine Anwendung, wohl aber das Arbeitsschutzgesetz.¹⁰

Diese Bachelorarbeit soll sich nur auf die öffentliche Verwaltung beziehen. Dafür ist zunächst zu definieren, was unter der öffentlichen Verwaltung zu verstehen ist.

Die öffentliche Verwaltung ist der administrative Teil der Exekutive. Sie ist zur Ausführung der Aufgaben des Staates ermächtigt. Dazu zählt unter anderem die Erbringung von Sozialleistungen. Die öffentliche Verwaltung soll außerdem zur Förderung und Sicherung des Gemeinwohls beitragen.¹¹

⁷ Vgl. Augsten 2022: 30.

⁸ Vgl. Onlinequelle 4.

⁹ Vgl. Augsten 2022: 30.

¹⁰ Vgl. Hey, Pikkemaat 2021: 23.

¹¹ Vgl. Onlinequelle 5.

2 Telearbeit

2.1 Definition

Die Telearbeit ist die einzige außerbetriebliche Arbeitsform mit Legaldefinition.¹²

Der Gesetzgeber definiert in § 2 Abs. 7 ArbStättV die Telearbeit wie folgt:

„Telearbeitsplätze sind 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. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“¹³

Unter einem Bildschirmarbeitsplatz ist nach § 2 Abs. 5 ArbStättV ein Arbeitsplatz, der mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet ist, zu verstehen. Dazu zählen vor allem Laptops oder mobile Thin-Clients, die das Arbeiten von zu Hause erst möglich machen. Aber auch Bildschirme und Möbel, wie ein Schreibtisch, Bürostuhl und eine Lampe müssen zur Verfügung gestellt werden.

Der Privatbereich des Arbeitnehmers ist der vom Beschäftigten genutzte Wohnraum, unabhängig davon, ob es sich um ein Haus, Wohnung oder angemietete Büroräumlichkeit handelt. Dies gilt jedoch nicht für durch den Arbeitgeber angemietete Büroeinheiten, die dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden.¹⁴

Der Arbeitgeber ist hierbei nach § 2 Abs. 9 ArbStättV verpflichtet einen vollständigen Arbeitsplatz und die benötigten Arbeitsmittel auszustatten. Die Installation des Arbeitsplatzes wird entweder durch den Arbeitgeber durchgeführt oder vom Mitarbeiter selbst.

¹² Vgl. Hey, Pikkemaat 2021: 20.

¹³ § 2 Abs. 7 ArbStättV.

¹⁴ Vgl. Augsten 2022: 27.

„Der Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung ist im Grunde ein voll ausgestatteter Büroarbeitsplatz, der sich vom Arbeitsplatz in der Betriebsstätte im Wesentlichen nur durch seine Einbindung in den heimischen Bereich der Beschäftigten unterscheidet.“¹⁵

Nach erfolgreicher Einrichtung des häuslichen Arbeitszimmers wird bei einer vollständigen Ausstattung durch den Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Telearbeit geschlossen. Diese regelt die Arbeitszeitaufteilung und eine eventuelle Befristung der Telearbeit.¹⁶

Im engen rechtlichen Sinne liegt bereits kein Telearbeitsplatz vor, wenn der Arbeitnehmer seinen privaten Schreibtisch nutzt. Damit ist der Arbeitsplatz nicht mehr vollständig durch den Arbeitgeber ausgestattet. Die Arbeitsstättenverordnung findet keine Anwendung, da die Voraussetzungen des § 2 Abs. 7 ArbStättV streng genommen nicht mehr erfüllt sind. Daraus folgt, dass eine Vereinbarung nicht mehr geschlossen werden muss und auch die in § 3 ArbStättV geforderte Gefährdungsbeurteilung nicht von Nöten ist. Zur Vereinfachung und um Missverständnisse zu vermeiden wird hierbei jedoch meist keine Differenzierung vorgenommen und weiterhin auf die gesetzliche Definition abgestellt.¹⁷

Für die Untersuchung der Forschungsfrage ist die rechtliche Betrachtung jedoch nicht relevant, da es nicht um die rechtliche Ausgestaltung der Telearbeit geht.

Allerdings ist die Telearbeit nicht für alle Berufsgruppen möglich. Mitarbeiter, die mit Laptops oder Computern arbeiten sind grundsätzlich geeignet. Schwierig wird es bei Mitarbeitern im Außendienst oder mit persönlichem Kundenkontakt. Für diese Berufsgruppen ist die Telearbeit meist keine Möglichkeit.¹⁸

2.2 Formen

Bei der Telearbeit wird grundsätzlich in zwei Formen unterschieden. Zum einen gibt es die ausschließliche Telearbeit oder auch Teleheimarbeit genannt. Dabei arbeitet der Beschäftigte ausschließlich von zu Hause aus.

¹⁵ Augsten 2022: 29.

¹⁶ Vgl. ebd.: 29.

¹⁷ Vgl. Däubler 2020: 409.

¹⁸ Vgl. Hertwig 2022: 39.

Damit steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich kein Arbeitsplatz in der Dienststelle zur Verfügung, da mit dem Einrichten des Telearbeitsplatzes die Pflicht des Arbeitgebers einen ordnungsgemäßen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, erfüllt ist. Damit kann ein kompletter Arbeitsplatz in der Dienststelle eingespart werden.¹⁹

Die am häufigsten verbreitete Form der Telearbeit ist die alternierende Telearbeit. Dabei arbeitet der Beschäftigte im Wechsel an einem eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause und im Betrieb. Damit wird die Arbeitszeit nur teilweise am häuslichen Arbeitsplatz erbracht.

Der Wechsel wird meist in einer zusätzlich zum Arbeitsvertrag geschlossenen Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber geregelt. Dafür kommt beispielsweise ein wöchentlicher Wechsel in Betracht.

Anders als bei der echten Telearbeit steht dem Arbeitnehmer im Betrieb ebenfalls ein Arbeitsplatz zur Verfügung. Meist entschließt sich der Arbeitgeber zum Desk-Sharing. Dabei werden flexible Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, die sich mehrere Mitarbeiter teilen und zu einer Minimierung der Betriebskosten führen.²⁰

2.3 Geschichte

Die Telearbeit wurde bereits in den 1980er Jahren erfunden. Sie wurde maßgeblich durch die Verbreitung des Computers vorangetrieben. Zunächst war angedacht, dass vor allem Frauen von zu Hause arbeiten sollten, um so Familie und Beruf besser vereinen zu können.

Damals sollte es die Lösung der vorherrschenden Energieproblematik darstellen. Aufgrund der Ölkrisen sollten Ressourcen eingespart werden. Durch die Arbeit von zu Hause konnten unter anderem Büroarbeitsplätze verringert werden und weniger Menschen fahren mit dem Auto zur Arbeit, was zur Einsparung von Treibstoff führte. Die Telearbeit wurde das erste Mal in der novellierten Arbeitsstättenverordnung im November 2016 legal definiert.²¹

¹⁹ Vgl. Hey, Pikkemaat 2021: 21.

²⁰ Vgl. ebd.: 21.

²¹ Vgl. Onlinequelle 6.

2.4 Arbeitszeit

Für die Arbeitszeit gelten für Beschäftigte in Telearbeit keine Besonderheiten gegenüber Beschäftigten in der Dienststelle. Das Arbeitszeitgesetz findet trotz weitgehend selbstbestimmter Arbeitszeiten uneingeschränkt Anwendung. Ebenfalls gelten alle Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen.²²

2.5 Arbeitsschutz und Schutz durch Unfallversicherung

Auch auf die Telearbeit findet das Arbeitsschutzgesetz Anwendung. Demnach muss nach § 5 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung an jedem Arbeitsplatz durchgeführt werden. Dies wird durch § 3 Arbeitsstättenverordnung ergänzt.²³

Bei Telearbeitsplätzen findet nach § 1 Abs. 4 S. 1 Arbeitsstättenverordnung nur § 3 bei der erstmaligen Beurteilung des Arbeitsplatzes und § 6 Arbeitsstättenverordnung Anwendung. Ebenfalls anwendbar ist die Nr. 6 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung. In diesem Anhang ist die richtige Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes beschrieben.

Um die Gefahren festzustellen wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Bei Telearbeitsplätzen ist diese nach § 5 ArbSchG und ergänzend dazu nach § 3 ArbStättV durchzuführen.

Diese ist bei Telearbeitsplätzen im Grunde nur auf die Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsplatzes beschränkt. Dabei geht es vor allem um die richtige Einrichtung des Arbeitszimmers und die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Zudem müssen die physischen und psychischen Belastungen geprüft werden, aber auch die Gefährdung des Sehvermögens.²⁴

Vor Inbetriebnahme des Arbeitszimmers werden deshalb vor allem die Größe des Arbeitszimmers und deren grundsätzliche Geeignetheit und die Lichtverhältnisse geprüft. Gegebenenfalls müssen anschließend durch den Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergriffen werden.

²² Vgl. Growe, Tretow 2022: 598.

²³ Vgl. Onlinequelle 7.

²⁴ Vgl. ebd.

Der Umfang des Unfallversicherungsschutz im häuslichen Umfeld war lang umstritten. Ursprünglich war nur ein Weg ins Arbeitszimmer zum Antritt der Arbeit und ein Weg aus dem Arbeitszimmer zum Ende der Arbeit versichert.

Dies wurde nun durch das im Juni 2021 verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz geändert.

Nun wird durch § 8 (1) S. 3 SGB VII der Versicherungsschutz im Haushalt eines Versicherten geregelt. Demnach gilt beim Arbeiten im häuslichen Arbeitszimmer Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie in der Dienststelle.²⁵

„Die gesetzliche Unfallversicherung greift auch im Homeoffice immer dann, wenn der Unfall auf die im betrieblichen Interesse durchgeführten Tätigkeiten zurückzuführen ist und nicht auf Tätigkeiten im eigenwirtschaftlichen und damit unversicherten Bereich.“²⁶

Hierbei ist also nicht der Ort der Tätigkeit, sondern der Zusammenhang zur ausgeübten und damit versicherten Tätigkeit von Bedeutung.

Umstritten waren jedoch die Wege zur Kaffeemaschine oder Toilette in der häuslichen Wohnung. Bisher waren diese Wege nur in der Dienststelle versichert. Mit Einführung des § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII besteht nun auch Versicherungsschutz durch die Unfallversicherung für diese Fälle.²⁷

„Wegeunfälle, also die Unfälle, die auf dem Weg zur Arbeit geschehen, stehen ebenfalls unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.“²⁸

Seit der Gesetzesänderung unterliegen auch die Wege ins und aus dem Arbeitszimmer dem Versicherungsschutz. Nach dem neu eingefügten § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII besteht ebenfalls Versicherungsschutz für das Zurücklegen des unmittelbaren Weges zur Abgabe in Tagesstätte oder Schule der Kinder des Arbeitnehmers. Damit muss es sich um Kinder des Versicherten handeln, die gemeinsam im selben Haushalt leben, in dem auch das Arbeitszimmer errichtet wurde und die versicherte Tätigkeit erbracht wird. Damit sind Wege von der häuslichen Wohnung zur Schule und Kindertagesstätte ebenfalls vom Unfallversicherungsschutz erfasst.²⁹

²⁵ Vgl. Augsten 2022: 71.

²⁶ Ebd.

²⁷ Vgl. ebd.: 72.

²⁸ Ebd.: 73.

²⁹ Vgl. ebd.

2.6 Datenschutz und Datensicherheit

Der Datenschutz stellt den Schutz der personenbezogenen Daten dar. Es soll das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer natürlichen Person und deren Grundrechte und Grundfreiheiten schützen.

Unter Datensicherheit versteht man die Sicherung aller Daten und nicht nur der personenbezogenen Daten. Der Schutz erstreckt sich dabei nicht nur auf Daten von natürlichen Personen, sondern auch Unternehmensdaten und damit von juristischen Personen. Es handelt sich also um die Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz von Daten. Dazu zählen die Datensicherung und der Schutz vor Datenverlust.³⁰

Die Zulässigkeit von Telearbeit wird durch den Datenschutz grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Es muss jedoch eine Prüfung erfolgen, ob die ausgeübte Tätigkeit in Telearbeit datenschutzrechtlich vertretbar ist.

Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber. Die Gefahr der Verletzung des Datenschutzes ist dabei beim Arbeiten von zu Hause deutlich höher, da es schnell dazu kommen kann, dass ein Familienmitglied etwas sieht, was nicht für die Person bestimmt war und der Arbeitgeber auch nur eingeschränkte Einflussnahme darauf hat.

Als besonders schützenswert gelten unter anderem Sozialdaten. Diese unterliegen nach § 67 Abs. 2 SGB X dem Sozialgeheimnis.

Die Datenverarbeitung und Kommunikation sollte dabei möglichst digital mit Hilfe von Verschlüsselungssoftwares ablaufen. Durch den digitalen Transport der Daten wird die Gefahr des Verlustes minimiert.

Zur Sicherstellung der Datensicherheit sollten ausschließlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte elektronische Geräte verwendet werden. Dies ist bei der Telearbeit der Fall.

Zudem sollten durch den Arbeitgeber weitere Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden. Dazu zählt den Zugang zu den Daten nur mit einem Passwort zu gewähren, die Verschlüsselung der Daten, Sperrung von USB-Zugängen und der Ausschluss der privaten Nutzung der zur Verfügung gestellten IT-Ausstattung.

³⁰ Vgl. Onlinequelle 8.

Die Verantwortung zur Einhaltung des Datenschutzes liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber. Es bietet sich daher an, die Pflichten zur Einhaltung des Datenschutzes vertraglich festzuhalten.

Außerdem dürfen Haushaltsmitglieder nicht die Möglichkeit haben auf sensible Daten zu zugreifen. Zu dieser Verantwortung zählt auch die Prüfung der Möglichkeit der Einhaltung des Datenschutzes und die Kontrolle während der Ausübung der Telearbeit.³¹

2.7 Steuerliche Vorteile

Das Arbeiten im häuslichen Arbeitszimmer bringt einige Mehrkosten mit sich. Dazu zählen beispielsweise höhere Kosten für Strom, Wasser oder Heizung. Dies sind Kosten, die bei der Arbeit in der Dienststelle nicht den eigenen Geldbeutel belasten würden.

Zur Kostenentlastung können unter bestimmten Voraussetzungen die Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für sein häusliches Arbeitszimmer hat, als Werbungskosten abgesetzt werden.

Bisher war der Abzug von den Einkünften nur möglich, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellte oder kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Das Arbeitszimmer stellt den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit dar, wenn der überwiegende Teil der Arbeit im häuslichen Arbeitszimmer ausgeübt wird.

Lag der Mittelpunkt der Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer, konnten die anfallenden Kosten in voller Höhe als Werbungskosten abgesetzt werden.

Befand sich im Arbeitszimmer jedoch nicht der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit war es entscheidend, ob ein weiterer Arbeitsplatz in der Dienststelle vorgehalten wurde. Wenn das der Fall war, konnten keine Kosten abgesetzt werden. Stand jedoch kein Arbeitsplatz zur Verfügung, wie beispielsweise bei Lehrern, konnten die tatsächlichen Kosten bis zu einer Höchstgrenze von 1.250 € pro Jahr geltend gemacht werden.³²

Zum 01.01.2023 wurde eine Gesetzesänderung des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b und 6c EStG vorgenommen.

³¹ Vgl. Onlinequelle 9.

³² Vgl. Onlinequelle 11.

Demnach kommt es jetzt nur noch darauf an, ob sich im Arbeitszimmer der Mittelpunkt der betrieblichen Tätigkeit befindet. Die Tatsache, ob ein weiterer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, spielt nun keine Rolle mehr.

Befindet sich der berufliche Mittelpunkt im häuslichen Arbeitszimmer, besteht weiterhin die Möglichkeit, die tatsächlich angefallenen Kosten in voller Höhe als Werbungskosten abzusetzen. Zudem wurde eine Jahrespauschale in Höhe von 1.260 € eingeführt. Diese Pauschale kann unabhängig von den tatsächlichen Kosten abgesetzt werden. Der Arbeitnehmer hat dabei die freie Wahl zwischen den beiden Optionen.

Die pauschale Absetzung soll eine Vereinfachung für den Steuerpflichtigen aber auch für die Finanzämter darstellen. Somit müssen die konkreten Kosten durch den Steuerpflichtigen nicht mehr ermittelt und durch die Finanzbehörde nicht mehr überprüft werden.³³

Aufwendungen können dabei zum Beispiel die auf die Größe des Arbeitszimmers entfallende anteilige Kaltmiete, die anteiligen Nebenkosten, Gebäudeversicherung, Müllabfuhr oder Grundsteuer sein. Zusätzlich können Kosten für die Telefon- und Internetnutzung sowie für Arbeitsmittel abgesetzt werden. Dazu zählen unter anderem Bildschirm, Bürostuhl oder Schreibtischlampe.³⁴

Wird die Arbeit zu Hause an weniger als der Hälfte der Wochenarbeitstage ausgeübt, befindet sich der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit nicht mehr im Arbeitszimmer. Deshalb kommt ein Abzug der Kosten nur nach § 4 Abs. 5 S.1 Nr. 6c EStG in Frage. Dabei handelt es sich um eine Tagespauschale (ehemals Homeoffice-Pauschale).³⁵

Nach dem Wortlaut des Gesetzes kann für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit überwiegend in der Wohnung ausgeübt wird, die Tagespauschale abgesetzt werden.

Absetzbar sind dabei Kosten in Höhe von 6 € pro Tag für maximal 210 Tage im Jahr. Damit ergibt sich eine jährliche Höchstgrenze von 1.260 €.

Im Vergleich zum letzten Jahr ergibt sich eine deutliche Erhöhung der Höchstgrenze von 600 € auf 1.260 €, eine Steigerung des Tagesbetrags von 5 € für maximal 120 Tage pro Jahr auf 6 € für 210 Tage im Jahr.

³³ Vgl. Onlinequelle 10.

³⁴ Vgl. Onlinequelle 11.

³⁵ Vgl. ebd.

Kosten für Arbeitsmittel können weiterhin unabhängig von der Tagespauschale zusätzlich abgesetzt werden.³⁶

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bei der Telearbeit mit Mittelpunkt im häuslichen Arbeitszimmer die tatsächlich angefallenen Kosten ohne Höchstgrenze abgesetzt werden dürfen. Beim Arbeiten in der Wohnung ohne fest eingerichteten Arbeitsplatz beziehungsweise bei der Telearbeit ohne Mittelpunkt im häuslichen Arbeitszimmer, kann dagegen nur eine Tagespauschale von 6 € mit der Höchstgrenze von 1.260 € pro Jahr geltend gemacht werden.

Somit können ab diesem Jahr alternierende Telearbeiter, die nur zwei Tage pro Woche von zu Hause arbeiten, ebenfalls ihren Mehraufwand steuerlich geltend machen. Jedoch gibt es dabei keine Unterscheidung zwischen der Arbeit im eingerichteten Arbeitszimmer oder der Arbeit am Küchentisch. In beiden Fällen ist eine Tagespauschale von 6 € für max. 210 Tage anzusetzen.

2.8 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona Pandemie hat dem Thema „von zu Hause arbeiten“ eine besondere Bedeutung zugesprochen.

„Die inzwischen außer Kraft getretene Originalfassung der Corona-Arbeitsschutzverordnung enthielt für Arbeitgeber sogar eine Verpflichtung, Homeoffice zu ermöglichen.“³⁷

Das sollte dazu führen, dass die Ansteckungsgefahr unter den Kollegen möglichst geringgehalten wird. Dabei war unter Homeoffice allerdings auch das Arbeiten von zu Hause ohne ein eingerichtetes Arbeitszimmer zu verstehen. In dieser Zeit waren auch Schulen und Kindertagesstätten geschlossen und die Betreuung der Kinder musste zu Hause erfolgen. Einige haben dadurch eher negative Assoziationen zum Homeoffice bekommen.

Die Pandemie stellte eine große Belastung für die Mitarbeiter dar. Viele hatten kein separates Arbeitszimmer und es fehlte an technischer Ausstattung.³⁸

³⁶ Vgl. Onlinequelle 10.

³⁷ Augsten 2022: 34.

³⁸ Vgl. Hertwig 2022: 47.

Vor der Corona-Pandemie galt es einige Hürden zu überwinden. Die Digitalisierung ging nur schleppend voran und viele Unternehmen taten sich eher schwer mit der Umsetzung von außerbetrieblichen Arbeitsformen. Mit Eintritt der Pandemie schienen diese Hürden plötzlich schneller aus dem Weg geräumt werden zu können. Die Unternehmen mussten schnell handeln und die Mitarbeiter nach Hause schicken. Die Pandemie schaffte etwas in kürzester Zeit, was vorher monatelang nicht möglich war.³⁹

Die Pandemie war eine Notlage, die Unternehmen dazu zwang, mobile Arbeitsformen in Betracht zu ziehen. Diese Zeit war ein Lehrmeister was das Thema mobile Arbeitsformen angeht. Nun nach dem Ende der Pandemie müssen die Arbeitgeber abwägen was beibehalten werden soll und wo noch Verbesserungsbedarf besteht. Die Pandemie hat auf jeden Fall gezeigt, es geht, wenn der Wille da ist.⁴⁰

Corona hat die Erkenntnis mit sich gebracht, dass Arbeiten immer weniger ortsgebunden ist.⁴¹

„Eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Homeoffice-Situation während der Coronakrise ist die, dass Mitarbeiter die soziale Interaktion brauchen.“⁴²

Ein Teamgefühl muss weiterhin spürbar sein. Die Mitarbeiter dürfen sich nicht isoliert oder alleingelassen fühlen. Deswegen ist es wichtig die Kommunikation zu den Kollegen, die zu Hause sitzen aufrecht zu erhalten.⁴³

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Corona-Pandemie sowohl für die Arbeitgeber aber auch ganz besonders für die Arbeitnehmer eine Testphase und Chance für Veränderungen war.

2.9 Vor- und Nachteile

Das zentrale Thema dieser Bachelorarbeit ist das Herausarbeiten der Vor- und Nachteile der Telearbeit für den Beschäftigten und für den Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung.

³⁹ Vgl. Hertwig 2022: 44.

⁴⁰ Vgl. ebd.: 50.

⁴¹ Vgl. Geck, Hey 2021: 17.

⁴² Hertwig 2022: 56.

⁴³ Vgl. ebd.

2.9.1 für den Arbeitgeber

Das Arbeiten in Telearbeit kann durch den Arbeitnehmer größtenteils selbst bestimmt werden. Das heißt, er kann selbst entscheiden, zu welcher Zeit er seine Arbeitsleistung erbringt. Das führt dazu, dass die Produktivität höher ist. Zudem werden bessere Ergebnisse erzielt, da die Konzentration höher ist. Umso mehr Mitarbeiter eines Unternehmens in Telearbeit arbeiten, umso weniger Arbeitsplätze müssen im Betrieb vorgehalten werden, weil diese entweder ganz wegfallen oder von mehreren Beschäftigten benutzt werden.⁴⁴

Somit können kleinere Büroflächen angemietet werden und das führt zu einer Kosteneinsparung.⁴⁵

Der größte Vorteil für den Arbeitgeber ist die Steigerung der Attraktivität durch die Telearbeit. Es ist ein Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Der Bewerberkreis wird vergrößert, da sich die Zielgruppe nicht mehr nur in der Region befinden muss und von überall aus gearbeitet werden kann. Außerdem ist es ein Mittel zur Zufriedenstellung der Mitarbeiter. Vor allem Arbeitnehmer, die einen weiten Weg ins Büro haben, sind zufriedener, weil sie nur an einigen Tagen zur Arbeit pendeln müssen. Weiterhin müssen Unternehmen in ländlicheren Regionen nicht auf qualifizierte Fachkräfte verzichten und Familien müssen nicht zwingend beim Jobwechsel umziehen.⁴⁶

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist es ebenfalls wichtig auf die Bedürfnisse der Generation Z einzugehen. Bei dieser Generation handelt es sich um die Geburtsjahrgänge 1996 – 2012 und damit um die aktuelle Zielgruppe, wenn es um die Gewinnung von Nachwuchskräften geht. Diese sind mit moderner Technik und der Digitalisierung groß geworden. Der Umgang mit Smartphones, Laptops und dem digitalen Fortschritt ist für diese Generation selbstverständlich.⁴⁷

Zudem ist ihnen eine Arbeit, die Freizeit ermöglicht und ein gutes Einkommen sichert besonders wichtig. Außerdem wollen die jungen Menschen Freiheit und Selbstbestimmung. Die Work-Life-Balance wird dabei zum zentralen Punkt. Damit ist die Telearbeit besonders zum Ansprechen der Berufseinsteiger ein überzeugendes Argument.⁴⁸

⁴⁴ Vgl. Onlinequelle 12.

⁴⁵ Vgl. Däubler 2020: 408.

⁴⁶ Vgl. Hertwig 2022: 80.

⁴⁷ Vgl. ebd.: 82.

⁴⁸ Vgl. ebd.

Durch die Ausweitung der Telearbeit ist ein Rückgang der Krankheitstage zu verzeichnen. Der Mitarbeiter kann selbst bestimmen, ob er bei einer leichten Erkrankung trotzdem ein paar Stunden arbeitet. Bei der Arbeit im Büro gibt es nur zwei Möglichkeiten. Entweder man geht arbeiten und muss volle Leistung erbringen oder bleibt zu Hause. Oftmals wird durch den Fahrtweg die Krankheit auch noch verschlimmert oder es werden weitere Kollegen angesteckt.⁴⁹

Die Auslagerung der Beschäftigten birgt für den Arbeitgeber jedoch auch einige Risiken. Er kann nicht kontrollieren, was der Arbeitnehmer zu Hause macht. Aber auch die Feststellung darüber, ob der Arbeitnehmer vereinsamt oder sich überarbeitet gestaltet sich bei der Telearbeit schwierig. Zudem muss weiterhin für die Einhaltung des Datenschutzes gesorgt werden und der Arbeitgeber hat hierbei nicht die Kontrolle darüber, wie der Arbeitnehmer die Datenschutzbestimmungen einhält. Aufgrund der Isolierung im heimischen Arbeitszimmer kann es dazu kommen, dass das Betriebsklima darunter leidet und die Kommunikation erschwert wird.⁵⁰

Durch die erschwerte Kommunikation kann es ebenso zu Missverständnissen bezüglich anstehender Aufgaben zwischen den Mitarbeitern und ihren Führungskräften kommen.⁵¹

Es gibt auch Arbeitgeber, die befürchten, dass die Arbeit von zu Hause der Produktivität schadet.⁵²

2.9.2 für den Arbeitnehmer

Der größte Vorteil für den Arbeitnehmer ist der Wegfall des Fahrtweges zur Arbeitsstätte und die damit verbundenen Einsparung der Fahrtkosten. Für viele Mitarbeiter mit langem Arbeitsweg ist das meist der Hauptgrund zur Beantragung der Telearbeit.

Damit können sich die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit besser einteilen und haben mehr Zeit für ihre Familie und Freunde. Die gewonnene Zeit kann dann für private Zwecke genutzt werden. Die Arbeitnehmer sind flexibler und haben mehr Freiheiten. Das führt zu einer verbesserten Work-Life-Balance. Meist verbessert sich auch die Konzentration bei der Arbeit, da zu Hause weniger Störfaktoren vorliegen. Die Arbeit im häuslichen Arbeitszimmer bedeutet weniger Stress bei gleichbleibender Motivation.⁵³

⁴⁹ Vgl. Britz-Averkamp, Eich-Fangmeier 2020: 106.

⁵⁰ Vgl. Onlinequelle 12.

⁵¹ Vgl. Onlinequelle 13.

⁵² Vgl. Onlinequelle 12.

⁵³ Vgl. Hertwig 2022: 85.

Das Arbeiten außerhalb der Dienststelle ist außerdem ein wichtiger Faktor zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei vielen Familien geht mindestens ein Elternteil nur in Teilzeit arbeiten, um so die Abholung aus Kindertagesstätte und Schule zu gewährleisten und genügend Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Dies führt immer zur Kürzung des Lohnes. Die Telearbeit ist dabei eine Möglichkeit um weiterhin in Vollzeit zu arbeiten. So kann man sich den Weg auf die Arbeit ersparen und mehr Zeit mit den Kindern verbringen und die eventuell noch liegen gebliebene Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt erledigen. Telearbeit kann also die Kinderbetreuung erleichtern, Voraussetzung ist allerdings, dass die Arbeitszeiten flexibel sind und eine Unterbrechung kein Problem darstellt. Allerdings wird die weitere Erbringung der Arbeitsleistung nur möglich sein, wenn das Kind beschäftigt ist oder schläft. Somit ist es mit Kleinkindern womöglich eher schwer, konzentriert und effektiv zu Hause zu arbeiten.⁵⁴

Die Telearbeit bringt jedoch auch nicht zu vernachlässigende Nachteile mit sich.

Das selbstbestimmte Arbeiten erfordert viel Eigenverantwortung und eignet sich somit nicht für jeden. Die Trennung zwischen Privatem und Beruflichen fällt trotz separatem Arbeitszimmer schwer, wenn der Arbeitstag und die Freizeit nicht klar getrennt ist durch den Weg ins Büro.

Durch die Verschmelzung von Berufs- und Privatleben neigen einige Mitarbeiter dazu, sich selbst unter Druck zu setzen und zusätzliche familiäre Belastungen zerstören die Tagesstruktur. Außerdem verschwindet das Gefühl für die Arbeitszeit, man kann nicht mehr abschalten und es wird länger gearbeitet, um möglichst viel zu schaffen, was zur Überlastung des Arbeitnehmers führt.⁵⁵

Zufällige Begegnungen mit den Kollegen entfallen außerdem und der Kontakt mit Kollegen findet ausschließlich über das Telefon oder Webkonferenzen statt. Vielen Arbeitnehmern ist jedoch der direkte Austausch mit den Kollegen wichtig.

Nur bei der alternierenden Telearbeit ist ein direkter Austausch mit den Kollegen an Tagen im Büro möglich.⁵⁶

Für einige Mitarbeiter ist die Telearbeit nicht möglich, da die Voraussetzungen an ein Arbeitszimmer nicht erfüllt sind.⁵⁷

⁵⁴ Vgl. Däubler 2017: 468.

⁵⁵ Vgl. Augsten 2022: 107.

⁵⁶ Vgl. Hertwig 2022: 86.

⁵⁷ Vgl. ebd.

Beim Arbeiten im häuslichen Arbeitszimmer sitzt man fast den ganzen Tag nur am Schreibtisch und hat kaum Bewegung. Alle Wege, die man in der Dienststelle gegangen ist, entfallen nun. Sei es der Gang zu einem Kollegen oder zum Drucker oder der Arbeitsweg selbst. Das kann gesundheitliche Folgen haben, wie bspw. Rückenbeschwerden. Aber auch die psychische Gesundheit sollte nicht außer Acht gelassen werden. Durch den mangelnden Kontakt zu den Kollegen kann es zur Vereinsamung des Beschäftigten führen.⁵⁸

3 Auswertung der Interviews

Zur Beantwortung der Forschungsfrage sollen nun die aus der Literatur gewonnen Erkenntnisse mit den Erfahrungen eines sächsischen Landratsamtes verglichen und bewertet werden.

Dazu wurden zwei Interviews durchgeführt. Diese fanden persönlich statt und wurden aufgezeichnet. Im Nachgang wurde das Gesagte niedergeschrieben. Auf Wunsch der Behörde wurden die Interviews anonym im Anhang veröffentlicht.

Es wurde ein Interview mit einem Mitarbeiter in Telearbeit und ein Interview mit einer Mitarbeiterin als Vertreterin der Arbeitgeberseite durchgeführt. Der interviewte Mitarbeiter arbeitet in alternierender Telearbeit mit einem Verhältnis von 80 zu 20. Das bedeutet er arbeitet 80 % von zu Hause und zu 20 % in der Dienststelle. Das macht einen Tag pro Woche in der Dienststelle aus.

Die Interviews stellen dabei die Rechtsauffassung der Interviewpartner dar und nicht zwingend die herrschende Meinung.

3.1 Allgemeines

Das Thema Telearbeit wurde 2012 im Rahmen eines Pilotprojekts ins Leben gerufen. Vier Jahre später galt die erste Phase, zwar noch mit einigen Hürden, als abgeschlossen. Zu diesem Zeitpunkt hatte das Landratsamt 45 Telearbeiter. Heute arbeiten 307 Mitarbeiter in Telearbeit von insgesamt 1.700 Beschäftigten.

⁵⁸ Vgl. Britz-Averkamp, Eich-Fangmeier 2020: 107.

Insgesamt gibt es circa 600 Mitarbeiter inklusive der Telearbeiter, die außerhalb der Dienststelle arbeiten. Es ist nicht allen Beschäftigten des Landratsamtes möglich außerhalb der Dienststelle zu arbeiten. Dazu zählen unter anderem Beschäftigte in den Straßenmeistereien, Hausmeister, Pförtner.

Für Beschäftigte im Außendienst wie bspw. Beschäftigte der Lebensmittelüberwachung oder des Veterinäramtes kommt die Telearbeit nicht in Frage, da der Anteil des Innendienstes unter 50 % liegt.

Somit ist es fast zwei Drittel der Mitarbeiter möglich außerhalb der Dienststelle ihre Arbeit zu erbringen.

Auch für Mitarbeiter mit Bürgerkontakt vor Ort ist das Arbeiten von zu Hause nicht ohne weiteres möglich. Aber auch da wird mittlerweile versucht, den Mitarbeitern das Arbeiten von zu Hause zu ermöglichen. Zumindest vereinzelte Tage die Woche. Corona hat gezeigt, dass vieles möglich ist und der Bürger nicht immer zwingend in die Behörde kommen muss. Mittlerweile können Dienstleistungen oder Anliegen telefonisch oder über Online-Dienste abgewickelt werden, wie bspw. durch Onlineantragsassistenten.

Einen Rechtsanspruch auf Telearbeit gibt es nicht. Auch in der Dienstvereinbarung des Landratsamtes ist geregelt, dass kein Mitarbeiter von Grund auf einen Anspruch auf Telearbeit hat.

Die Voraussetzungen im Landratsamt zur Arbeit in Telearbeit sind vor allem, dass der Mitarbeiter persönlich dafür geeignet ist, die Einarbeitung und Probezeit abgeschlossen ist und ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt.

Bis zur Genehmigung der Telearbeit müssen viele Etappen durchlaufen werden. Zunächst wird der Antrag ausgefüllt und dem direkten Vorgesetzten übergeben. Dabei bietet es sich an, vorab über das Vorhaben zu sprechen. So wurde es auch durch den interviewten Arbeitnehmer praktiziert. Dabei stieß er auf Unterstützung durch seine Führungskraft. Das vorherige Gespräch ist vor allem wichtig, damit es im Nachhinein nicht zu einer Ablehnung aufgrund der persönlichen Qualifikation kommt.

Danach muss der direkte Vorgesetzte und der Amtsleiter dem Antrag zustimmen. Die weitere Koordination wird nun durch die Abteilung Organisationsentwicklung durchgeführt. Im nächsten Schritt werden durch die EDV-Abteilung die Fachverfahren auf die Geeignetheit für die Arbeit von zu Hause geprüft. Parallel dazu prüft die Fachkraft für Arbeitsschutz- und Sicherheit die Geeignetheit des heimischen Arbeitszimmers. Im besten Fall handelt es sich dabei um einen abschließbaren hellen separaten Raum. Es kann aber auch unter Umständen eine Büroecke im Schlafzimmer oder im Atelier sein.

Vor Corona wurde die Prüfung des Arbeitszimmers immer vor Ort vorgenommen. In Zeiten von Corona war dies nicht mehr möglich.

Mittlerweile werden bereits bei der Antragsstellung die häuslichen Gegebenheiten abgefragt und durch Fotos geprüft. Das ist ebenfalls ein Punkt, den die Corona-Pandemie mit sich gebracht hat. Früher war es zwingend notwendig, dass das Arbeitszimmer vor Ort in Augenschein genommen wird. Jetzt ist es kein Problem mehr, wenn dies nur durch Fotos geschieht.

Dies stellt auch einen gravierenden Unterschied zur Literatur dar. In der Literatur wird die Auffassung vertreten, dass die Beurteilung nur vor Ort vorgenommen werden darf. Das Landratsamt und damit die Praxis zeigt jedoch, dass sich etwas getan hat und man nun fortschrittlicher und ressourcenschonender arbeitet und vieles möglich macht, was vorher undenkbar war.

Nachdem auch diese Prüfung erfolgreich durchgeführt wurde, werden die Möbel und die benötigte Technik bestellt. Die Möbel werden durch eine externe Firma geliefert und die Technik muss der Arbeitnehmer selbst von der Dienststelle in das Arbeitszimmer transportieren. Zum Schluss wird eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag mit dem Personalamt geschlossen und der Mitarbeiter kann in seinem häuslichen Arbeitszimmer seine Arbeit verrichten.

3.2 Definition

Das Landratsamt folgt bei der Unterscheidung zwischen Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit der herrschenden Literatur. Hierbei wird ausschließlich zwischen Telearbeit und mobiler Arbeit unterschieden. Homeoffice ist das Synonym zur Telearbeit und bedeutet immer einen fest eingerichteten Arbeitsplatz und damit einen Telearbeitsplatz. Es gibt keine Differenzierung zwischen den Telearbeitern, es ist also irrelevant, ob das Arbeitszimmer ausschließlich vom Arbeitgeber eingerichtet wurde oder teilweise durch den Mitarbeiter. Es wird immer die Arbeitsstättenverordnung angewendet und eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen. Darin ist Zeitraum und Umfang der Telearbeit geregelt.

Somit ist hierbei ein Unterschied zwischen dem rechtlichen Rahmen und der tatsächlichen Umsetzung zu erkennen. Dies geschieht vor allem aus Gründen der Vereinfachung.

Beim mobilen Arbeiten kann der Beschäftigte von überall aus arbeiten. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass der Datenschutz eingehalten wird. Zudem ist das mobile Arbeiten nur zu 30 % pro Woche möglich, da sonst der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers keine Rechnung getragen werden kann. Für Beschäftigte, die überwiegend außerhalb der Dienststelle arbeiten wollen, ist dies wohl keine geeignete Option.

3.3 Formen

Das Landratsamt bietet nur die alternierende Telearbeit an. Ausschließliche Telearbeit ist nicht möglich, da eine Teambildung und Dienstberatungen auch möglich sein müssen. Der Mitarbeiter kann maximal 90 % von zu Hause arbeiten. Es muss jedoch mindestens 50 % von zu Hause gearbeitet werden, da es sonst nicht lukrativ für den Arbeitgeber ist und ab dieser Zahl sich die Telearbeit erst rentiert. Mit der Stellung des Telearbeitsantrags verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen persönlichen Arbeitsplatz. Dafür werden jedoch Wechselarbeitsplätze eingerichtet, die im Rahmen des Desk-Sharing von mehreren Mitarbeitern genutzt werden. Dies erfordert Disziplin, Sauberkeit und Ordnung. Zudem sind Absprachen zur Nutzung des Arbeitsplatzes erforderlich. Dies stellt allerdings mit der richtigen Organisation kein großes Problem dar.

3.4 Arbeitsschutz

Zur Überprüfung der Einhaltung des Arbeitsschutzes prüft wie bereits beschrieben die Fachkraft für Arbeitsschutz- und Sicherheit die Geeignetheit des Arbeitszimmers für die Telearbeit vor der Errichtung des heimischen Büros. Der Arbeitsplatz muss also arbeitsschutzkonform eingerichtet werden. Dabei wird vor allem geprüft, ob die Lichteinstrahlung ausreichend ist und das Arbeitszimmer die erforderliche Größe vorweist. Dies wird in einem Protokoll zur Eignungsprüfung dokumentiert.

Die beschriebene regelmäßige Kontrolle zur Einhaltung des Arbeitsschutzes wird durch das Landratsamt nicht durchgeführt. Nach Einrichtung des Arbeitszimmers erhält der Arbeitsschutzbeauftragte vom Beschäftigten Bilder, wie der Arbeitsplatz letztendlich eingerichtet wurde.

3.5 Datenschutz und Datensicherheit

Der Datenschutz spielt auch im Landratsamt eine große Rolle und es werden viele Mittel ergriffen diesen einzuhalten. Zur Einhaltung des Datenschutzes wird jeder Mitarbeiter bei seiner Einstellung über die Schweigepflicht belehrt und unterschreibt dies. Vor der Weiterleitung des Telearbeitsantrags, wird der Mitarbeiter noch einmal durch den direkten Vorgesetzten auf die Einhaltung des Schutzes der personenbezogenen Daten auch beim Arbeiten zu Hause hingewiesen und muss dies noch einmal unterschreiben. Damit wird der bereits beschriebenen Empfehlung des Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit nachgegangen.

Zudem sollten Dritte keine Möglichkeit haben auf geschützte Daten zugreifen zu können. Um den Zugriff durch andere zu verhindern, wird im Landratsamt das Cleandesk-Prinzip angewendet. Das bedeutet, dass der Schreibtisch nach Beendigung der Arbeit leer und aufgeräumt ist, damit kein Dritter an interne Daten gelangen kann.

Weiterhin sollte nur digital gearbeitet werden und der Transport von Akten und damit geschützten Daten verhindert werden. Dies wird ebenfalls so praktiziert. Grundsätzlich werden Telearbeitsanträge nur von Mitarbeiter genehmigt, die schon vollständig mit der digitalen Akte arbeiten. Zusätzlich wird bei Bedarf ein Aktenkoffer durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt um mögliche Dokumente sicher zu verschließen.

Für die Datensicherheit wird eine Art 2-Faktor-Authentifizierung angewendet. Dabei muss zuerst jeder Mitarbeiter bei der Anmeldung sein persönliches Passwort eingeben. Zusätzlich erhält jeder Mitarbeiter, der außerhalb der Dienststelle arbeitet einen Einmalpasswortgenerator. Wie der Name schon sagt erscheint auf diesem jedes Mal ein neues Passwort, was zusätzlich zur Anmeldung eingegeben werden muss. Somit ist ein Zugriff auf den Laptop und die Daten ohne das Einmalpasswort nicht möglich.

Die technische Absicherung der Daten erfolgt durch den Arbeitgeber. Dies geschieht durch eine VPN-Verschlüsselung der Firmensoftware.

3.6 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch im Landratsamt ist die Corona-Pandemie nicht ohne Spuren vorbeigegangen. Hierbei hat es zu einem spürhaften Anstieg der Telearbeitsanträge geführt. Allein im Jahr 2021 wurden fast 100 Anträge auf Telearbeit gestellt und umgesetzt. Dabei galt die Coronazeit vor allem als Testphase.

Als im ersten Lockdown so viele Beschäftigte wie möglich die Dienststelle nicht mehr aufsuchen sollten, wurde das mobile Arbeiten immer mehr ausgeweitet.

Dies ist auch an Hand einer Statistik zum Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung zu sehen. Während es vor der Pandemie nur 16 % der Beschäftigten waren, stieg die Zahl im ersten Lockdown auf 73 % an.⁵⁹

Dabei haben viele Mitarbeiter gemerkt, dass das Arbeiten von zu Hause angenehmer als gedacht ist. Und wenn es der Platz ermöglicht, ist das Arbeiten in einem separaten Zimmer viel wohltuender. Im Jahr 2022 stagnierten die Anträge dann wieder etwas, weil die Beschäftigten, die zu Hause arbeiten wollten, den Antrag bereits gestellt hatten und den anderen es aufgrund ihrer Tätigkeit nicht möglich ist.

Das war auch die Rückmeldung des interviewten Beschäftigten des Landratsamtes. Einige seiner Kollegen beneiden ihn um die Arbeit von zu Hause aus und würden auch gern von zu Hause arbeiten, was jedoch aufgrund ihrer Tätigkeit meist nicht möglich ist.

Die Corona-Pandemie stellte eine Testphase für alle mobilen Arbeitsformen dar. Die Testphase galt dabei mehr den Mitarbeitern. Da das Landratsamt bereits vor der Corona-Pandemie mobile Arbeitsformen anbot, war das Heimschicken der Mitarbeiter nicht mit Hürden verbunden.

Der interviewte Arbeitnehmer entschied sich nach einer Testphase für die Telearbeit, weil ihm das Arbeiten von zu Hause gut gefiel und er ein ausgestattetes Arbeitszimmer haben und nicht immer nur mit dem Laptop am Küchentisch sitzen wollte.

Zudem wurde zum Ende der Pandemie beschlossen, dass die mobile Arbeit nur zu 30 % pro Woche durchgeführt werden darf. Dies war ihm zu wenig.

Das Landratsamt hat viele Mitarbeiter, die direkten Kontakt vor Ort zum Bürger haben. Auf den ersten Blick wirkt es so, dass diese Mitarbeiter nie die Chance hätten außerhalb der Dienststelle oder gar in Telearbeit zu arbeiten. Aber auch da hat die Corona-Pandemie gezeigt, dass der Bürger nicht immer vor Ort sein muss. Viele Anträge können mittlerweile online gestellt und Anliegen auch telefonisch geklärt werden.

Es wurden andere Varianten der Dienstberatungen eingeführt. Früher war nicht daran zu denken, dass man Dienstberatungen auch durchführen kann, wenn nicht alle Mitarbeiter vor Ort sind. Heute sind Video- und Telefonkonferenzen ganz normal. Das hat ebenfalls die Corona-Pandemie mit sich gebracht.

⁵⁹ Vgl. Onlinequelle 14.

Diese Zeit hat jedoch auch gezeigt, wie wichtig der Kontakt zu den Kollegen ist. Viele sprachen von Vereinsamung, da sie wochenlang nicht ins Büro durften und kein direkter Kontakt mit den Kollegen möglich war.

Problematisch waren auch die Lieferengpässe. Es war nicht genügend Technik auf Lager, da diese immer nur nach Bedarf bestellt wurde. Und als der Bedarf da war, gab es erst keine Mikrochips für die benötigte Hardware, dann waren die Lizenzen für die Software vergriffen und die Möbellieferungen verzögerten sich auch. Das Ausmaß der Lieferverzögerungen war enorm und das hemmte die Einrichtung der Telearbeitsplätze.

Diese Lieferverzögerungen zeigen auch, dass die Corona-Pandemie einen Digitalisierungsschub ausgelöst hat und der Wunsch nach mobilen Arbeitsformen immer größer wurde.

Damit ist festzustellen, dass die Corona-Pandemie in Bezug auf die Einführung von modernen Arbeitsformen eine gute Chance war voranzukommen und diese Chance auch genutzt wurde. Der Umgang mit den mobilen Arbeitsformen ist einfacher geworden und viele Beschäftigte haben sich darauf eingelassen.

3.7 Vor- und Nachteile

Mit Hilfe der durchgeführten Interviews sollen nun die Vor- und Nachteile der Telearbeit zur Beantwortung der Forschungsfrage erörtert werden. Dafür werden die in der Literatur beschriebenen Aspekte mit der Auswertung der Interviews unterstrichen und gegebenenfalls ergänzt.

3.7.1 für den Arbeitgeber

Wie bereits herausgearbeitet, ist der größte Vorteil, den die Telearbeit mit sich bringt, das Anwerben von Fachkräften. Der Landkreis kann sich dadurch als attraktiver Arbeitgeber dem Arbeitsmarkt präsentieren, denn letztendlich geht es auch um den Wettbewerbsmarkt. Durch das mögliche Arbeiten von überall wird der Bewerberkreis deutlich erweitert und spricht auch Menschen an, die weiter weg wohnen. Das ist vor allem für Arbeitgeber in strukturschwächeren Gebieten von großer Bedeutung.

Es ist wichtig die Mitarbeiter, die man hat auch zu halten und die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Mit der Untersuchung der Arbeitszufriedenheit von Menschen im Homeoffice hat sich auch das Bayrische Forschungsinstitut für Digitale Transformation beschäftigt. Die Befragung hat gezeigt, dass 85 % der im Homeoffice arbeitenden Mitarbeiter zufrieden sind. Sogar 69 % wünschen sich nach der Corona-Pandemie weiterhin von zu Hause aus zu arbeiten und zwar mehr als vor der Pandemie.⁶⁰

Das zeigt sich auch im Landratsamt, da es äußerst selten vorkommt, dass Mitarbeiter wieder voll in Präsenz arbeiten und ihren Telearbeitsplatz aufgeben wollen. In Einzelfällen wird die Telearbeit aus persönlichen Gründen beendet.

Es ist auch anzuführen, dass sich mit dem Arbeiten in Telearbeit die Krankheitstage verringern. Die Beschäftigten arbeiten trotz leichter Erkältungen oder kranker Kinder. Zudem wird das Infektionsrisiko der anderen Kollegen geringgehalten und es kann als Mittel zur Eindämmung von Infektionen oder Pandemien dienen.

Jedoch besteht das Risiko, dass das Gefühl aufkommt nicht mehr krank sein zu dürfen und wenigstens das Möglichste zu erledigen. Das kann zu Überlastungen führen und daraus folgen mehr Krankheitstage, weil sich die Krankheit unter Umständen sogar verschlimmert hat.

Auch während der Corona-Pandemie hat dies eine große Rolle gespielt, denn so konnten Beschäftigte, die positiv auf das Coronavirus getestet wurden, aber keine Symptome hatten, weiter arbeiten ohne die anderen Kollegen anzustecken.

Im Zusammenhang mit der Telearbeit wird auch oft von einer Kosteneinsparung durch den Arbeitgeber gesprochen. Sobald ein Telearbeitsantrag gestellt wird, verliert der Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz, hat aber weiterhin Anspruch auf einen Arbeitsplatz. Das ist meist ein Wechselarbeitsplatz. Diesen teilen sich mehrere Mitarbeiter und es können Arbeitsplätze eingespart werden.

Durch den Rückbau des Arbeitsplatzes können die Möbel für andere Mitarbeiter verwendet werden und wirken bei Platzmangel in der Dienststelle entgegen. Zudem führt es zur Einsparung von Ressourcen.

Damit ist auch eine Kosteneinsparung zu verzeichnen und die Telearbeit ist für den Arbeitgeber vorteilhafter als das mobile Arbeiten ohne Ausstattung eines Arbeitsplatzes im häuslichen Umfeld des Arbeitnehmers.

⁶⁰ Vgl. Onlinequelle 15.

Das Landratsamt hat sich dazu entschlossen den Beschäftigten eine Aufwandsentschädigung zusätzlich zum Lohn zu zahlen. Die Notwendigkeit wurde 2020 rechtlich überprüft. Daraus ergibt sich dem Grunde nach ein Erstattungsanspruch aus § 670 BGB, der auch pauschal abgegolten werden kann. Diese Norm stellt keine zwingende Regelung dar und könnte auch durch eine individuelle Vereinbarung ersetzt werden. Daraufhin wurde beschlossen, dass der Mehraufwand des Beschäftigten durch eine Pauschale gedeckt werden soll. Diese beträgt für Telearbeiter mit einem Verhältnis von 90/10 40 €, bei 80/20 35 € usw.

Stellt man nun die Kosten der Ausstattung des heimischen Arbeitsplatzes und die Zahlung der Pauschale mit der Kosteneinsparung durch den erfolgten Rückbau der Büroarbeitsplätze gegenüber, wirkt das Verhältnis nicht ausgeglichen. Es ist daher fraglich, ob die Kosteneinsparung eine ausschlaggebende Bedeutung zur Förderung der Telearbeit aus Sicht des Arbeitgebers darstellt.

Bei der Betrachtung der Vorteile des Arbeitgebers darf der Fokus nicht auf der Kosteneinsparung liegen. Dieser wird nur eine geringe Bedeutung zugeschrieben. Viel wichtiger ist es die Mitarbeiter zufrieden zu stellen und diese zu binden. Der finanzielle Aspekt war früher von Bedeutung, aber in der heutigen Zeit steht der finanzielle Aspekt im Hintergrund.

Es muss jedoch auch beachtet werden, dass sich auch Nachteile für den Arbeitgeber ergeben können.

Wie bereits beschrieben, befürchten einige Arbeitgeber, die Produktivität der Mitarbeiter könnte unter dem Arbeiten von zu Hause leiden. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt jedoch genau das Gegenteil. Nur gut ein Viertel der Arbeitgeber können der gleichbleibenden Produktivität der Mitarbeiter nicht zustimmen. Mehr als die Hälfte der Befragten sehen das jedoch anders.⁶¹

Dies geht auch aus einer Befragung von Beschäftigten zur Veränderung der Produktivität der DAK-Krankenkasse hervor. Dabei geht sogar hervor, dass fast zwei Drittel der Beschäftigten der Meinung sind, im Homeoffice noch produktiver als im Büro zu sein.⁶²

Die Untersuchung bezieht sich dabei jedoch nicht nur auf Mitarbeiter, die einen festen Arbeitsplatz im heimischen Arbeitszimmer haben, sondern auch auf Mitarbeiter, die nur zeitweilig zu Hause arbeiten. Jedoch ist die Erkenntnis der Studie nicht abhängig davon, ob ein separates Arbeitszimmer genutzt wird und deshalb auf die Telearbeit übertragbar.

⁶¹ Vgl. Onlinequelle 16.

⁶² Vgl. Onlinequelle 17.

Somit ist die Befürchtung, die Produktivität der Mitarbeiter beim Arbeiten von zu Hause aus würde sinken, unbegründet. Außerdem ist an Hand der Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter erkennbar, ob die Arbeit ordnungsgemäß erledigt wird.

Negativ an der Telearbeit ist auch der höhere Koordinierungsbedarf. Für die Führungskräfte ist es schwieriger das Team zusammen zu halten und es erfordert einen höheren Aufwand zur Einhaltung des Datenschutzes.

Es gibt Beschäftigte mit Sehbehinderung, die eine spezielle Sehhilfe benötigen. Diese muss dann vom Arbeitgeber sowohl in der Dienststelle als auch im häuslichen Arbeitszimmer zur Verfügung gestellt werden. Dies verursacht wiederum höhere Ausstattungskosten.

Den Verlust über die Kontrolle der Mitarbeiter spielt im Landratsamt keine große Rolle, da viele Mitarbeiter einer Abteilung bzw. eines Sachgebiets meist an verschiedenen Standorten arbeiten und die Führungskräfte sowieso nicht immer alle Mitarbeiter an einem Ort haben. Damit stellt die Telearbeit diesbezüglich keinen großen Unterschied dar.

Aufgabe der Führungskraft ist es jedoch zu überprüfen, wie lang die Mitarbeiter arbeiten. Bei der Arbeit in der Dienststelle ist das Arbeiten bis spät abends begrenzt, da das Dienstgebäude zu einer bestimmten Zeit abgeschlossen wird. Beim Arbeiten zu Hause ist dies grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Jedoch wäre es eine Überlegung wert das System so zu koordinieren, dass es nur in der Rahmenarbeitszeit von 6 – 21 Uhr benutzt werden kann und sich über Nacht sperrt. So ist das nächtliche Arbeiten ausgeschlossen und würde zum Schutz der Mitarbeiter beitragen.

Damit decken sich die in der Literatur getroffenen Aussagen über die Vor- und Nachteile der Telearbeit mit den Erfahrungen im Landratsamt. Es lässt sich daraus schließen, dass das Landratsamt in der Position des Arbeitgebers mehr Vorteile als Nachteile in der Telearbeit sieht und mit der Arbeitsform zufrieden ist. Damit ist eine Zukunft der Telearbeit aus Sicht des Arbeitgebers gegeben. Dies wurde auch im Interview so reflektiert. Gestärkt wird dieses Vorhaben auch durch die fortschreitende Digitalisierung, die dazu führt, dass die Bürger ihr Anliegen nicht zwingend in der Behörde erledigen müssen.

3.7.2 für den Arbeitnehmer

Der größte Vorteil der Telearbeit ist weiterhin der Wegfall des Fahrtweges. Das war auch einer der entscheidendsten Gründe für die Beantragung der Telearbeit des interviewten Arbeitnehmers. Demnach stellt dies eine große zeitliche aber auch finanzielle Entlastung des Arbeitnehmers dar.

Durch die Telearbeit ist familienfreundliches Arbeiten möglich. Man kann selbst entscheiden zu welcher Zeit gearbeitet wird und kann nachmittags nochmal arbeiten, wenn man früh verhindert war oder einen Termin hatte. Dadurch kann man die Familie und Beruf besser vereinen oder hat mehr Zeit für sein Privatleben. Durch den Wegfall des Fahrtwegs oder die Erledigung der Hausarbeit zwischendurch hat man am Nachmittag mehr Freizeit. Man kann die Zeit selbstständig einteilen. Zudem ist man nicht so erschöpft, wenn man heimkommt und hat Zeit um sich fit zu halten. Auch das Treffen mit Freunden ist entspannter, weil man weiß, dass man früh nicht so zeitig raus muss, weil man sich den Fahrtweg einspart.

Eine Befragung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ergab, dass durch die Nutzung von mobilen Arbeitsformen bis zu 4,4 Stunden pro Woche eingespart werden können, die dann für mehr Zeit mit der Familie oder Freunden verwendet werden kann.⁶³

Der Umfang der Einsparungen hängt natürlich von der Dauer des Arbeitsweges ab und können somit ganz unterschiedlich ausfallen. Damit verbessert sich die Work-Life-Balance.

Bestimmten Zielgruppen, wie bspw. Eltern und pflegenden Personen wird eine Möglichkeit geboten trotzdem zu arbeiten bzw. mehr zu arbeiten, da sie im heimischen Umfeld schneller reagieren können. Allerdings ist es schwierig konzentriert zu arbeiten, während ein Kind zu betreuen ist.

Der Vorteil der Telearbeit gegenüber dem mobilen Arbeiten ist das komplett eingerichtete Arbeitszimmer. Dieses wird durch den Arbeitgeber eingerichtet und damit auch finanziert, was zur Kosteneinsparung des Arbeitnehmers führt. Man hat die gleiche Ausstattung wie im Büro nur mit dem Unterschied, dass man sich im heimischen Umfeld befindet und man muss nicht an un geeigneten Schreibtischalternativen arbeiten, was körperliche Beschwerden hervorrufen kann. Zudem hat man einen Rückzugsort um konzentrierter arbeiten zu können.

⁶³ Vgl. Onlinequelle 18.

Wie bereits beschrieben werden Kosten für den Fahrtweg oder die Ausstattung des Arbeitszimmers eingespart. Dem gegenüber stehen jedoch die Kosten für den Wasserverbrauch und die Kosten für Strom und Heizung.

Zur Entlastung des Arbeitnehmers sind ein Teil der angefallenen Kosten, wie bereits in Kapitel 2.7 erläutert, steuerlich absetzbar. Dabei ist es von Vorteil, wenn sich der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer befindet, da somit die kompletten anfallenden Kosten absetzbar sind.

Zudem werden den Mitarbeitern des interviewten Landratsamtes eine Mehraufwandsentschädigung für diese anfallenden Kosten gezahlt. Damit sollten die angefallenen Kosten ausgeglichen sein.

Bei der Betrachtung stellte sich die Frage, ob die Telearbeit auch attraktiv wäre ohne diese Ausgleichszahlungen. Für den interviewten Arbeitnehmer spielte das bei seiner Entscheidung nur eine kleine Rolle. Für ihn war weiterhin ausschlaggebend, dass der Fahrtweg eingespart wird und er überwiegend von zu Hause arbeiten darf.

Die Aufwandsentschädigungen stellen für ihn nur einen Bonus da und er ist dankbar diese zu erhalten. Sie haben jedoch seine Entscheidung nicht beeinflusst.

Die Telearbeit kann für Entspannung und mehr Konzentration führen. Dies geht allerdings nur, solange man alleine ist oder nicht gestört wird. Dies wurde auch beim Interview angebracht. Der Arbeitnehmer erzählte davon, dass die Arbeit im häuslichen Arbeitszimmer konzentrierter von statten geht, da kein Kollege zwischendurch ins Zimmer kommen kann und einen von der Arbeit abhält. Das einzige Kommunikationsmittel ist das Telefon und in der Zeit in der man wirklich mal ungestört sein möchte, kann man es stumm schalten.

Telearbeit hat noch den Vorteil, dass man selbst wählen kann zu welchem Anteil man zu Hause arbeiten möchte und nicht nur die vorgegebenen 30 % mobiles Arbeiten. Damit ist die Telearbeit vor allem für Mitarbeiter, die gern mehr als 30 % zu Hause arbeiten möchten.

Außerdem steigt die Motivation bei der Arbeit von zu Hause, da man länger schlafen und sofort mit der Arbeit starten kann und keinen anstrengenden Arbeitsweg vor sich hat. Es kann aber auch dazu führen, dass es schwerer fällt aufzustehen und sich die Arbeit nach hinten verschiebt, da man keinen Druck durch die anderen Kollegen verspürt zu einem bestimmten Zeitpunkt im Büro zu sein.

Der Weg zur Arbeit wirkt meist wie ein Wachmacher. Durch die Telearbeit fällt dieser weg und man setzt sich meist verschlafen an den Arbeitsplatz. Dadurch ist man da meist müder und braucht erst eine Weile um wach zu werden und sich richtig auf die Arbeit einzustellen. Beim Eintreffen in der Dienststelle ist man im Gegensatz dazu meist schon wach.

Dabei hilft die richtige Tagesstruktur. Zudem ist es wichtig sich möglichst ordentlich zu kleiden und nicht in Schlafsachen an den Computer zu setzen. Dies ist ein selbstverschuldeter Nachteil durch den Telearbeiter selbst und kann mit der richtigen Disziplin vermieden werden.

Wenn die Arbeit immer weiter zeitlich nach hinten verschoben wird, kann es dazu führen, dass man immer nur am späten Nachmittag und abends arbeitet und den Kontakt zu den zu normalen Arbeitszeiten arbeiteten Familienmitgliedern verliert. Mit der richtigen Selbstdisziplin ist dies auch in Balance zu halten.

Wie bereits beschrieben, fallen durch das Arbeiten zu Hause fast alle Wege weg und man sitzt im schlimmsten Fall den ganzen Tag ohne Bewegung nur am Schreibtisch. Jedoch hat man am Nachmittag nun mehr Zeit und Motivation sich zu bewegen und kann das viele Sitzen durch eine sportliche Freizeitaktivität ausgleichen. Die fehlende Bewegung kann mit der gewonnenen Freizeit am Nachmittag kompensiert werden.

Die größte Gefahr besteht darin, dass sich der Mitarbeiter dazu verpflichtet fühlt immer verfügbar zu sein. Dazu zählt jeden Anruf anzunehmen, sofort an das Telefon zu gehen oder nie krank sein zu dürfen, da man ja wenigstens ein bisschen arbeiten könnte und auch im Urlaub den Laptop zu benutzen.

Ein Risiko der flexiblen und selbst einteilbaren Arbeitszeiten besteht darin, dass man nicht mehr abschalten und Privates von Beruflichen nicht mehr trennen kann. Das kann zur Überlastung des Mitarbeiters führen.

Es ist vor allem wichtig selbstdiszipliniert zu bleiben und den Arbeitstag auch im Kopf zu beenden, wenn der Laptop bzw. die Tür des Arbeitszimmers geschlossen wird. Das Arbeiten in Telearbeit soll schließlich nicht in Ausbeutung münden.

Dabei kann nur an die Eigenverantwortung des Mitarbeiters appelliert werden. Es sollte immer vor Augen geführt werden, dass man auch nicht arbeiten könnte, wenn man keine technische Ausstattung zu Hause hätte.

Zusätzlich ist es Aufgabe der Führungskraft darüber zu wachen und das Gespräch mit den Mitarbeitern zu suchen.

Wie bereits erwähnt ist ein Vorteil die Vereinbarung von Beruf und Privatem. Der Nachteil ist jedoch, dass es sich auch schwer trennen lässt.

Das fängt beim Anschalten der Waschmaschine in der Mittagspause an und geht über das schnelle E-Mails checken am Abend weiter.

Dabei ist es wichtig eine klare Grenze zu ziehen und das Arbeitszimmer, wenn möglich nur beruflich zu nutzen. Es läuft damit wieder auf die Eigendisziplin des Mitarbeiters hinaus und ist eine Frage der richtigen Einrichtung.

Zudem können sich weitere Nachteile ergeben, wenn Kinder im Haushalt sind oder wenn man nicht alleine arbeiten kann und so ein ungestörtes Arbeiten nicht möglich ist.

Ein großer Nachteil ist auch die Vereinsamung. Das wird anfangs durch die Mitarbeiter nicht sehr Ernst genommen, spielt jedoch eine große Rolle. Das wurde vor allem in den Corona-Lockdowns, als man wochenlang zu Hause arbeiten musste bemerkt.

Das wäre bei der ausschließlichen Telearbeit auch der Fall. Diese wird wie bereits erwähnt nicht im Landratsamt angeboten. Dadurch hat der Mitarbeiter wenigstens teilweise Kontakt zu seinen Kollegen und das Verhältnis der Telearbeit ist durch den Mitarbeiter frei steuerbar.

Ein wichtiger Punkt ist ebenfalls, dass man von der innerbetrieblichen Kommunikation ausgeschlossen wird. Man ist sozusagen vom Flurfunk abgeschnitten. Es ist jedoch sehr wichtig, dass man sich auch zu Hause informiert um auf dem neuesten Stand zu bleiben und die Teamzusammengehörigkeit stärkt.

Ein kleiner Nachteil der Telearbeit, der in der Literatur noch nicht genannt wurde, ist der erhöhte Organisationsaufwand. Beim Arbeiten zu Hause muss man allein dafür Sorge tragen, dass die Technik funktioniert und Termine eingehalten werden.

Damit wurden die in der Literatur beschriebenen Vor- und Nachteile auch durch die Interviews reflektiert.

Es lässt erkennen, dass sich auch auf der Seite des Arbeitnehmers viele Vorteile ergeben. Die Nachteile sind jedoch auch nicht zu vernachlässigen und jedem Mitarbeiter, der in Telearbeit arbeiten möchte, muss bewusst sein, was die Telearbeit mit sich bringen könnte.

Viele der genannten Nachteile können jedoch mit viel Eigenverantwortung und Disziplin verhindert oder zumindest abgemildert werden.

3.7.3 für die Gesellschaft

Zudem wurde ebenfalls im Interview als Vorteil angebracht, dass sich der Berufsverkehr und der Siedlungsdruck in Ballungsgebieten vermindert. Dies geschieht vor allem, da die Telearbeit die freie Wahl über den Wohnsitz ermöglicht.

Laut dem Statistischen Bundesamt benutzten im Jahr 2020 68 % der Berufspendler den PKW für ihren Arbeitsweg.⁶⁴

Damit müssten beim Ausbau der Telearbeit weniger Menschen mit dem Auto zur Arbeit fahren. Dies führt zur Verminderung von Abgasen und zur Verringerung des Staurisikos. Somit trägt die Telearbeit zum Klimaschutz bei.

⁶⁴ Vgl. Onlinequelle 19.

4 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeit von zu Hause viele verschiedene Aspekte mit sich bringt. Manche sind sehr bedeutend andere eher zu vernachlässigen.

In dieser Bachelorarbeit wurde der Frage nachgegangen, ob die Telearbeit als flexibles Arbeitsmodell in der öffentlichen Verwaltung durch die Arbeitgeber stärker gefördert werden soll und eine zukunftssträchtige Arbeitsform darstellt.

Aus der Untersuchung geht hervor, dass sich die Literatur und die tatsächliche Umsetzung in der Praxis in vielen Punkten ähnelt. Die aus der Literatur herausgearbeiteten stärksten Vor- und Nachteile wurde ebenfalls durch die Interviews reflektiert.

Das Interview bezog sich dabei nur auf die alternierende Telearbeit, da die ausschließliche Telearbeit im Landratsamt nicht angeboten wird.

Für den Arbeitgeber ergeben sich aus der Telearbeit mehr Vorteile als Nachteile. Der größte Vorteil ist die Steigerung der Attraktivität und das Mittel zum Anwerben von Fachkräften. Aber auch die Zufriedenstellung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Punkt. Da der Fachkräftemangel, vor allem in strukturschwächeren Gebieten, zukünftig weiter zunehmen wird, stellt die Telearbeit ein wichtiges Mittel zur Bekämpfung dar.

Es gibt eher weniger Nachteile für den Arbeitgeber, darunter zählen der erhöhte Koordinierungsbedarf durch die Führungskräfte und teilweise der Kontrollverlust über die Mitarbeiter. Der Nutzen der Telearbeit überwiegt dabei jedoch.

Für die Führungskräfte stellt die Telearbeit eine besondere Form der Mitarbeiterführung dar. Es ist wichtig, dass der Vorgesetzte dafür Sorge trägt, dass der Telearbeiter sich weiterhin als Teil des Teams fühlt. Außerdem ist es notwendig, darauf zu achten, dass sich der Arbeitnehmer nicht selbst überfordert.

Die Basis der Telearbeit stellt das Vertrauen der Führungskraft in den Mitarbeiter und die Führung nach der Zielerreichung dar. Mit dem Einverständnis des Vorgesetzten zum Arbeiten in Telearbeit ist das Vertrauen meist schon gegeben.

Damit ist festzuhalten, dass es sich bei der Telearbeit aus Sicht eines Arbeitgebers der öffentlichen Verwaltung um eine Arbeitsform mit Zukunftsperspektive handelt und immer mehr davon Gebrauch gemacht wird.

Für den Arbeitnehmer bringt die Telearbeit auch einige Vorteile mit sich, dazu zählen vor allem der Wegfall des Fahrtwegs und die damit verbundene zeitliche Einsparung. Zudem können Beruf und Familie besser vereint werden, was zur Verbesserung der Work-Life-Balance beiträgt.

Die Nachteile für den Arbeitnehmer sind jedoch auch nicht zu vernachlässigen. Bei der Telearbeit kann es zur Vereinsamung und Isolierung, aber auch zur Überlastung des Arbeitnehmers führen. Zudem fällt die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben teilweise schwer.

Deswegen ist es besonders wichtig, dass der Arbeitnehmer auf sich achtet und sich nicht übernimmt. Vor der Entscheidung sollten die Vor- und Nachteile gut überdacht werden.

Damit ist die Telearbeit aus Sicht des Arbeitnehmers ebenfalls vorteilhaft, jedoch mit einigen Risiken verbunden.

Ein Vorteil der Telearbeit gegenüber der mobilen Arbeit ist das eingerichtete und abschließbare Arbeitszimmer. Damit kann der Arbeitnehmer wie in der Dienststelle arbeiten. Somit entfallen Probleme aufgrund der mangelnden technischen Ausstattung oder des Mobiliars. Die Arbeitsleistung kann an einem ordentlichen Arbeitsplatz erbracht werden und muss nicht beispielsweise am Küchentisch mit einem Laptop geschehen. Damit wird der Komfort des Arbeitens von zu Hause deutlich erhöht.

Dem gegenüber steht jedoch der Verlust des Arbeitsplatzes in der Dienststelle. Dies hat zur Folge, dass Wechselarbeitsplätze genutzt werden müssen.

Es ist jedoch zwischen der ausschließlichen Telearbeit und der alternierenden Telearbeit zu differenzieren. Während bei der ausschließlichen Telearbeit kein persönlicher Kontakt mehr zu den Kollegen besteht und nur im häuslichen Arbeitszimmer gearbeitet wird, wird bei der alternierenden Telearbeit zumindest an einigen Tagen das Büro aufgesucht. Das Verhältnis zwischen dem Arbeiten im Büro und dem Arbeiten von zu Hause aus kann der Arbeitnehmer dabei selbst bestimmen.

Die herausgearbeiteten Vor- und Nachteile beziehen sich nur auf die alternierende Telearbeit. Da bei der ausschließlichen Telearbeit nur zu Hause gearbeitet wird, führt es zur Verstärkung der bereits genannten Nachteile. Damit führt die ausschließliche Telearbeit mit hoher Wahrscheinlichkeit unter anderem zur Vereinsamung und Isolierung des Mitarbeiters. Der soziale Kontakt zu den Kollegen ist nicht mehr vorhanden. Damit ist eine Teambildung kaum noch möglich.

Somit kann dieses Risiko durch die alternierende Telearbeit abgemildert werden, da der Beschäftigte zumindest einige Tage pro Woche Kontakt zu seinen Arbeitskollegen hat.

Zudem besteht meist die Möglichkeit einen Tag mehr in die Dienststelle zu fahren, als eigentlich vereinbart wurde, wenn bemerkt wird, dass der fehlende soziale Kontakt zu den Kollegen problematisch wird.

Damit stellt die alternierende Telearbeit einen angemessenen Ausgleich zwischen den Chancen und Risiken der ausschließlichen Telearbeit dar.

Trotzdem kann es zu den beschriebenen negativen Aspekten kommen.

Deshalb ist es auch sehr wichtig, dass der Arbeitnehmer diszipliniert ist und den Kontakt zu seinen Kollegen auch von zu Hause aus weiterhin aufrechterhält. Zudem ist das Arbeiten von zu Hause ohne eine disziplinierte Arbeitsweise nur erschwert möglich und lässt viele Nachteile nach sich ziehen.

Es gilt für den Telearbeiter gewisse Dinge zu beachten. Dazu zählt z.B. nach Feierabend abzuschalten und die Kommunikation und den Kontakt zu den Kollegen aufrecht zu halten. Es sollte sich auch vor Augen gehalten werden, dass man weiterhin Teil des Teams ist.

Zudem sollte eine klare Grenze zwischen dem Berufs- und Privatleben gezogen werden. Dem Arbeitnehmer muss auch bewusst sein, dass das selbstständige Einteilen und Planen der anfallenden Arbeit enorm wichtig sind.

Es ist besonders wichtig, dass die Beteiligten über die Vor- und Nachteile der Telearbeit informiert sind. Nur so kann die Telearbeit produktiv sein.

Während der Corona-Pandemie hatten viele Mitarbeiter die Möglichkeit das Arbeiten von zu Hause zu testen.

Es kam zum Boom der Telearbeit. Dies ist besonders deutlich an Hand der gestiegenen Telearbeitsanträge im Jahr 2021 beim Landratsamt zu erkennen. Viele Mitarbeiter haben sich für die Telearbeit entschieden, obwohl sie es vorher nicht für möglich gehalten hätten.

Es hat sich aber auch herauskristallisiert, dass teilweise der aktuelle Stand der Digitalisierung noch im Weg steht. Dies ist beispielsweise erkennbar, da noch nicht alles auf die digitale Akte umgestellt wurde und die Bearbeitung verschiedener Vorgänge noch nicht ausschließlich digital erfolgen kann.

Die Corona-Pandemie hat aber auch hier gezeigt, dass vieles möglich ist. Es hat viele Vorgänge beschleunigt, so dass die Digitalisierung in großen Schritten vorangeht.

Es ist festzustellen, dass die Digitalisierung beim Thema Telearbeit eine große Rolle spielt und längst noch nicht abgeschlossen ist.

Zudem wurde deutlich, dass es einige Mitarbeiter gibt, die gern in Telearbeit arbeiten möchten, für diese es aufgrund ihrer Tätigkeit aber nicht möglich ist. Auch hier bringt die fortschreitende Digitalisierung Veränderungen mit sich. Dies liegt vor allem daran, dass bereits einige Dienstleistungen durch Onlinevarianten abgedeckt und auch Anträge im Internet gestellt werden können. Das führt dazu, dass der Bürger nicht immer in die Behörde kommen muss.

Für den Arbeitgeber bringt die Telearbeit viel Nutzen mit sich und im Verhältnis dazu eher kleinere und nicht so schwerwiegende Nachteile. Als Beschäftigter sollte man sich jedoch den Risiken bewusst sein und sich klar machen, dass es sich um viel Selbstverantwortung handelt.

Ist die Telearbeit gut strukturiert und der Mitarbeiter gibt auf sich selbst Acht, kann die Telearbeit eine sehr produktive Arbeitsform darstellen, die zu einer verbesserten Work-Life-Balance beiträgt.

Zu beachten ist jedoch, dass die ausschließliche Telearbeit nicht wirklich umsetzbar und zielbringend ist. Da diese Form der Telearbeit im Landratsamt nicht angeboten wird, wird deutlich, dass dies nicht gewollt ist. Die alternierende Telearbeit ist in Zukunft durchaus denkbar. Dies liegt vor allem daran, dass der Kontakt zu den Kollegen weiterhin besteht. Zudem hat man jederzeit die Möglichkeit das Büro aufzusuchen. Bei der alternierenden Telearbeit überwiegen die Vorteile. Die Nachteile werden im Vergleich zur ausschließlichen Telearbeit abgemildert.

Die Telearbeit bringt viel Eigenverantwortung und Selbstdisziplin für den Mitarbeiter mit sich. Dieser ist für die Strukturierung und das Erreichen der Tagesziele selbst verantwortlich. Der Arbeitgeber sollte jedoch den Mitarbeiter zu seinem Eigenschutz sensibilisieren.

Abschließend ist damit festzuhalten, dass die Telearbeit auf jeden Fall zukunftssträchtig ist und weiterhin gefördert werden sollte, da sie viele Vorteile für beide Seiten mit sich bringt. Jedoch sollte sich die Förderung nur auf die alternierende Telearbeit beziehen. Diese Rückmeldung gaben auch beide Interviewpartner an. Außerdem sollten die Nachteile vor allem für den Arbeitnehmer nicht aus den Augen verloren werden.

Damit ist die Forschungsfrage klar mit „Ja“ zu beantworten. Speziell die alternierende Telearbeit stellt eine zukunftssträchtige Arbeitsform in der öffentlichen Verwaltung dar und sollte durch die Arbeitgeber weiterhin gefördert werden. Abschließend ist zu sagen, dass jeder Beschäftigte selbst die Entscheidung treffen sollte, ob er dauerhaft von zu Hause arbeiten möchte. Das Arbeiten in Telearbeit sollte auch weiterhin nur eine Option sein und keine Pflicht.

Kernsätze

1. Die alternierende Telearbeit ist eine erfolgsversprechende Arbeitsform für die öffentliche Verwaltung.
2. Die Telearbeit stellt ein adäquates Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar.
3. Einige Nachteile der Telearbeit können durch Disziplin und Eigenverantwortung des Mitarbeiters abgemildert bzw. vermieden werden.
4. Die Produktivität der Mitarbeiter leidet nicht unter der Telearbeit.
5. Die Corona-Pandemie hat viele Vorgänge beschleunigt.
6. Die Corona-Pandemie stellte eine Testphase für alle mobilen Arbeitsformen dar.
7. Nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren von der Telearbeit, sondern auch die Gesellschaft.
8. Telearbeit kann nur produktiv sein, wenn alle Beteiligten über die Vor- und Nachteile informiert sind.

Anhangsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| Anhang 1 - Interview mit Vertreter der Arbeitgeberseite:..... | V |
| Anhang 2 - Interview mit Vertreter der Arbeitnehmerseite: | XVI |

Anhang 1 - Interview mit Vertreter der Arbeitgeberseite:

Ich möchte mich heute gern mit Ihnen über die Arbeitsform der Telearbeit und Ihre Erfahrungen aus Arbeitgebersicht unterhalten.

Zunächst würde ich Sie bitten kurz etwas über Ihre Tätigkeit im Landratsamt zu erzählen.

Ich bin Arbeitsorganisatorin im Landratsamt seit 2014. Ich habe Personalmanagement und Organisation studiert und 2014 hat sich diese Stelle für mich ergeben. Ich bin dabei als Vertretung für den Herrn, der das Pilotprojekt Telearbeit in die Wege geleitet hat eingestiegen und seitdem ist das unter anderem mein Themengebiet. Das ist allerdings nicht meine Hauptaufgabe. Das Projekt an sich wurde 2022 abgeschlossen und jetzt läuft die Telearbeit als Liniengeschäft ab. Zusätzlich mache ich dienstliche Regelungen und Prozessaufnahmen in den einzelnen Ämtern und Organisationsuntersuchung.

Also ist das Thema Telearbeit auch erst um 2014 rum aufgekommen?

2012 wurde das ins Leben gerufen und startete als Pilotprojekt in der ersten Phase und diese galt 2016 als abgeschlossen und da hatten wir um die 45 Telearbeiter. Aber dies noch mit ganz vielen Hürden: datenschutzrechtliche Gegebenheiten, wer bringt die Technik raus, wer kontrolliert das usw.

Es wurde das ganze Verwaltung 4.0 Thema und Digitalisierung in der Verwaltung immer stärker vorangetrieben und es sollte neu aufgesetzt werden.

Also gab es vor 2012 keine Telearbeiter im Landratsamt?

genau

Nun würde ich mit allgemeinen Fragen zur Telearbeit starten.

Welche Formen der Telearbeit bietet das Landratsamt an?

Wir haben hier nur die alternierende Telearbeit. Das bedeutet 100 % von zuhause arbeiten und damit echte Telearbeit gibt es nicht. Das Maximum sind 90 % zuhause und 10 % in der Dienststätte und das Minimum sind 50 % zuhause und 50 % in der Dienststätte.

Kommen die 50 % daher, weil man ab da seinen festen Arbeitsplatz verliert oder woher kommt das?

Diese 50 % ist ein Wert bei dem es sich für den Arbeitgeber rentiert, gerade wenn mehrere Mitarbeiter in einem Bereich in Telearbeit gehen. Für alle, die unter den 50 % liegen, muss der Arbeitgeber zwei Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Bei 50 % Telearbeit steht in der Regel trotzdem ein Arbeitsplatz zur Verfügung, sofern in einem Sachgebiet nur ein oder zwei Mitarbeiter in Telearbeit sind, da es sonst mit dem Desksharing etwas schwierig ist. Unser Wunsch ist es natürlich, dass die Mitarbeiter so viel wie möglich zuhause sind und 100 % geht nicht, weil ja doch Dienstberatungen und auch eine Teambildung möglich sein muss.

Also verliert man seinen festen Arbeitsplatz in der Dienststelle, wenn der Arbeitsmittelpunkt zuhause ist?

Grundsätzlich kann man sagen, sobald jemand einen Antrag auf Telearbeit gestellt hat, egal wie viel Prozent, hat er keinen Anspruch mehr auf seinen Büroarbeitsplatz. Er hat einen Anspruch auf einen Büroarbeitsplatz und es wird dann entschieden je nach der Konstellation im Sachgebiet, wie viele Wechselarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Also mit der Stellung des Telearbeitsantrags und der Einrichtung des Telearbeitsplatzes verliert der Mitarbeiter den Anspruch auf seinen Arbeitsplatz. Das ist intern geregelt und in der Dienstvereinbarung niedergeschrieben und die Mitarbeiter erhalten, wenn der Telearbeitsplatz eingerichtet ist eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, in der das alles geregelt ist.

Hat man als Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Telearbeit?

Nein, darauf gibt es keinen Rechtsanspruch und auch in der Dienstvereinbarung zur Telearbeit ist geregelt, dass kein Anspruch besteht. Aber bei einer Ablehnung bestimmt in jedem Fall der Personalrat mit und abgelehnt wird ja nur, wenn die Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Das Arbeiten in Telearbeit bedeutet ein hohes Maß an Selbstverantwortung für den Beschäftigten. Gibt es dadurch eine Vorschrift, ab wann man in Telearbeit arbeiten darf? Und spielt die Beschäftigungsdauer eine Rolle?

Grundsätzlich Voraussetzung bei uns ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag für diese Stelle, die Einarbeitung und Probezeit muss abgeschlossen sein und die persönliche Eignung muss vorliegen. Letzteres wird dabei durch den direkten Vorgesetzten beurteilt. Das ist aber wieder eine interne Regelung.

Spielt die Position des Beschäftigten eine Rolle? Ist es auch in einer Führungsposition möglich dauerhaft von zuhause aus zu arbeiten?

Grundsätzlich gibt es keine Einschränkungen. Es hat aber bisher noch kein Amtsleiter einen Antrag auf Telearbeit gestellt. Seit Corona haben wir die mobile Arbeit stark vorangetrieben. Das bedeutet der Mitarbeiter kann ein Tag die Woche bzw. eine Woche pro Monat von zuhause arbeiten. Das kann man sich in Absprache mit dem Vorgesetzten frei einteilen und das wird häufiger von Führungskräften genutzt.

Wie ist denn der Ablauf der Prüfung vom Stellen des Telearbeitsantrages bis zur Genehmigung? Was muss geprüft werden und welche Voraussetzungen müssen vorliegen?

Der Workflow wird bei uns mittlerweile digital dargestellt. Der Mitarbeiter stellt einen Antrag auf Telearbeit, dann wird das an den nächsten Vorgesetzten weitergeleitet. Danach entscheidet der Vorgesetzte, ob die Tätigkeit und auch der Mitarbeiter geeignet ist und prüft die Checkliste für den Datenschutz. Wenn der direkte Vorgesetzte und der zugeordnete Amtsleiter zugestimmt haben, wird der Antrag an die Abteilung Organisationsentwicklung und Beratung weitergeleitet. Dort wird eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt. Dabei wird das beantragte Verhältnis geprüft. Danach wird durch die EDV-Abteilung geprüft, ob die verwendeten Fachanwendungen für die Arbeit von zuhause geeignet sind. Danach geht der Antrag in die nächste Prüfebene. Das ist dann der Arbeitsplatz und die arbeitsschutzkonforme Ausstattung und Einrichtung des Heimarbeitsplatzes. Vor Corona wurde jeder Arbeitsplatz zuhause tatsächlich besucht und in Augenschein genommen, während Corona ging das nicht mehr, aber man wollte ja trotzdem die Mitarbeiter nach Hause bringen, die das wollten. Jetzt wird bereits bei der Antragstellung abgefragt, wie die häusliche Gegebenheit des Arbeitszimmers bzw. des beabsichtigten Raumes in dem gearbeitet werden soll, ist. Da bekommt die Fachkraft für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit Bilder des Zimmers und eine Beschreibung der Möbel die bereits vorhanden sind. Dabei liegt vor allem auf dem Schreibtisch ein großes Augenmerk, damit der groß genug ist. Und wenn diese Prüfung abgeschlossen ist, gibt es ebenfalls ein Protokoll, dass es genehmigt ist. Danach bekommt der Mitarbeiter eine Information, dass alle Voraussetzungen geprüft sind und dass der Arbeitsplatz jetzt eingerichtet werden kann. Danach werden die Möbel beschafft, die Technik bespielt und bestückt. Zudem werden die Termine für die Lieferung der Möbel vereinbart. Und wenn der Arbeitsplatz dann vollständig eingerichtet ist mit Möbeln und Technik, dann wird eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen mit dem Personalamt.

Werden versucht alle Telearbeitsanträge zu genehmigen oder gibt es einen Grenzwert?

Also im Moment ist unsere Zielrichtung 350 Mitarbeiter in Telearbeit zu schicken und danach soll geguckt werden, ob noch mehr möglich ist. Ich denke es wird aber nicht ausgeschlossen sein, dass die Zahl noch höher wird.

Welche Gründe würden gegen die Genehmigung der Telearbeit sprechen?

Es gibt verschiedene Stellen, bei den die Tätigkeit nicht dafür geeignet ist wie bspw. Straßenmeister oder Pförtner. Zudem gibt es Bereiche in denen die elektronische Akte noch nicht eingeführt wurde, da wird der Antrag meist zurückgestellt, bis die elektronische Akte eingeführt wurde, da Akten nicht mit nach Hause genommen werden sollen, weil dann die Einhaltung des Datenschutzes erschwert wird. Es ist auch möglich, dass ein Vorgesetzter den Mitarbeiter persönlich nicht für die Telearbeit geeignet sieht. Das ist allerdings schwierig solch eine Ablehnung zu halten. Bei jeder Ablehnung wird der Personalrat mit ins Boot geholt. Der ist dort mitbestimmungspflichtig und wird immer hinterfragt, warum derjenige nicht für geeignet empfunden wird. Aber das sollte lieber mit dem Mitarbeiter persönlich geklärt werden und auch vorher schon im Rahmen von Mitarbeitergesprächen eine Dokumentation da sein. Dann kann es tatsächlich auch vorkommen.

Es kommt aber auch vor, dass die häusliche Situation nicht geeignet ist, wenn die Mitarbeiter bspw. in der Küche oder im Wohnzimmer arbeiten wollen. Das liegt daran, weil dort ein ungestörtes Arbeiten nicht gewährleistet ist und jeder könnte mal über die Schulter gucken. Deswegen ist das nicht möglich. Das Schlafzimmer hingegen ist unter Umständen möglich, wenn es groß genug ist, da man dort sagt, dass es abends und nachts besetzt ist aber in der Regel nicht tagsüber. Eine zu schlechte Internetanbindung kann auch ein Grund sein, da gab es auch schon Ablehnungen. Oder wenn ein Antrag von einem nur befristet beschäftigten Mitarbeiter gestellt wird. Das können wir dann auch nicht umsetzen.

Für die Beschäftigten mit Bürgerkontakt vor Ort ist es aufgrund ihrer Tätigkeit schwer bis unmöglich in Telearbeit zu arbeiten. Wird da versucht, dass den Mitarbeitern zu ermöglichen oder wird grundsätzlich gesagt, dass es nicht funktioniert?

Doch das wird versucht, da kann das Verhältnis natürlich nicht so hoch sein.

Es gibt zum Beispiel im Jobcenter viele Leistungsrechner, die können dann natürlich nicht 90/10 in Telearbeit gehen. Die Aufgabe bringt es mit, dass da Bürgerverkehr ist, wobei man aber auch sagen muss, dass der Bürgerverkehr über Termine gesteuert werden kann. Jeder hat seinen Bürgerstamm, den er betreut. Und da ist nicht immer eine persönliche Vorsprache notwendig. Und da wird es dann über das Verhältnis gebildet. Wer bei uns derzeit nicht in Telearbeit gehen kann, sind die Arbeitsvermittler, weil da ein 1 zu 1 Gespräch stattfindet. Es könnte natürlich sein, dass man das irgendwann über Video-Calls abdecken kann.

Oder es wird über das Rotationsverfahren gemacht, dass sich die Mitarbeiter untereinander abwechseln. Das bedeutet natürlich aber für die Führungskraft eine größere Herausforderung die Mitarbeiter zu koordinieren. Also man kann das schon arbeitsorganisatorisch einrichten.

Wird dabei auch versucht solche Tätigkeiten immer weiter in online oder telefonische Dienstleistungen zu ändern?

Ja also gerade die Pandemie hat gezeigt, es geht auch anders, ich muss den Bürger nicht immer vor Ort haben. Aber auch durch die Bürgerbüros kann einiges abgedeckt werden. Das ist ja dann zentralisiert für die Zugangssteuerung der Bürger, damit das Backoffice von überall und in Ruhe arbeiten kann. Obwohl das Bürgerbüro auch noch nicht zu viele Dienstleistungen abdecken kann. Das Spektrum soll größer werden, man muss aber auch immer im Auge haben, dass die Mitarbeiter auch nur ein begrenztes Pensum an Wissen haben können. Aber es kommen ja auch immer mehr Onlineantragsassistenten, damit muss der Bürger auch nicht mehr zwingend ins Amt kommen und die Anträge können dann elektronisch bearbeitet werden.

Steht der aktuelle Stand der Digitalisierung manchmal im Weg?

Ja also das ist noch so ein Kriterium, bei dem wir sagen, da können wir die Mitarbeiter noch nicht so nach Hause schicken, wie wir das wollen.

Wie sieht es denn mit dem Arbeitsschutz zuhause aus?

Die Fachkraft für Arbeitsschutz und Sicherheit möchte immer noch ein Bild haben wie der Arbeitsplatz dann fertig eingerichtet ist, da er Empfehlungen abgibt wie die Einrichtung am Besten wäre, gerade was den Lichteinfall angeht. Wenn der Mitarbeiter das im Anschluss alles umstellt, gibt es da keinen Einfluss mehr drauf.

Wie viele Beschäftigte sind aktuell in Telearbeit im Landratsamt beschäftigt?

Wir haben aktuell 302 Telearbeiter von rund 1.700 Mitarbeitern.

Nun kommen wir zum zentralen Punkt meines Bachelorarbeitsthema. Was sind denn die Vor- und Nachteile der Telearbeit? Beginnen wir erstmal beim Arbeitgeber.

Ein ganz wichtiger Punkt gerade auch für unseren Landkreis ist das Werben von Fachkräften, weil man indem man Telearbeit zur Verfügung stellt den Bewerberkreis deutlich erweitert. Es gibt eine Beschäftigungsmöglichkeit für spezielle Zielgruppe gerade bei denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist. Mütter, Väter oder zu pflegende Verwandtschaft, die sonst vielleicht ausfallen würden, aber über die Telearbeit trotzdem zur Verfügung stehen, weil sie nicht ständig in die Dienststelle kommen müssen bzw. schneller reagieren können, wenn zuhause mal was passiert.

Ebenfalls ein Aspekt ist, also der hat vor Corona eine höhere Rolle gespielt, dass die Krankheitstage deutlich niedriger werden. Mit Corona war es ja trotzdem so, viele haben ja trotzdem arbeiten können oder waren positiv und hatten keine Symptome. Jetzt im Moment ist es etwas anders, aber das hat weder was mit der Telearbeit noch mit Corona zu tun, die Krankheitstage steigen im Moment. Aber das war ein Aspekt den man immer gut beobachten konnte, gerade wenn mal ein Kind krank ist oder man selber nur erkältet ist, die Leute haben trotzdem weiter von zuhause gearbeitet.

Was wir auch als Vorteil sehen, den wir aber nicht so effektiv umsetzen können, wie wir das erwartet haben, ist die Einsparung von Büroarbeitsplätzen. Es war immer so angedacht, dass sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz teilen. Der Rückbau war anfangs etwas schwierig, aber mittlerweile ist das in den Workflow integriert und der Rückbau findet auch tatsächlich statt. Es gibt auch Räume die nur für Telearbeiter gedacht sind, bei denen man sich einbuchen kann und dann von dort aus arbeitet. Und wenn der Rückbau durchgeführt wird, hat man auch eine Kosteneinsparung.

Ich hatte auch mal von einer Pauschale gehört, die dem Arbeitnehmer gezahlt wird.

Ja, der Mitarbeiter bekommt dem Verhältnis der Telearbeit entsprechend eine pauschale Entschädigung. Bei 90 % sind das 40 € im Monat, bei 80 % 35 € usw. Das ist dem geschuldet, da der Mitarbeiter einen Anspruch darauf hat jegliche Ausgaben die er für Zuhause hat dem Arbeitgeber in Rechnung zu stellen, wenn man ihm die Pauschale nicht anbietet. Also das ist eine Mehraufwandentschädigung z.B. für Toilettennutzung, Strom, Wasser. Es sind allerdings keine anteiligen Mietkosten. Dies wurde 2020 auch rechtlich überprüft.

Auszug aus der rechtlichen Prüfung: Dem Grunde nach ergibt sich aus § 670 BGB hierfür ein Erstattungsanspruch, der auch pauschal abgegolten werden kann.

Allerdings ist § 670 BGB keine zwingende Regelung. Sie kann also durch individuelle Vereinbarung ersetzt werden. Über die Dienstvereinbarung kann also grundsätzlich die Aufwandserstattung ausgeschlossen werden. Die Pauschale ist somit Verhandlungssache.

Aber wenn man dann die Pauschale mit den Einsparungen gegenüberstellt, fällt ja nicht mehr so viel überhaupt ab. Ist es dann überhaupt so erstrebenswert für den Arbeitgeber?

Man darf den finanziellen Aspekt nicht in den Vordergrund stellen. So wie wir den Bürger gern zufrieden stellen wollen mit unserem Dienstleistungscharakter, wollen wir auch die Mitarbeiter halten. Wir wollen, dass der Arbeitgeber attraktiv wird, weil wir wie gesagt unheimlichen Fachkräftemangel haben. Und man muss sich da einfach auch als attraktiver Arbeitgeber dem Markt präsentieren. Man will die Mitarbeiter auch ein Stück weit motivieren und binden und dafür muss man auch bisschen was bieten. Der finanzielle Aspekt hat vielleicht früher mal eine Rolle gespielt, aber der ist unterzuordnen.

Und was gibt es denn für Nachteile der Telearbeit?

Es ist ein höherer Koordinierungsbedarf gerade auch für die Führungskräfte, ein höherer Aufwand was den Datenschutz anbelangt auch technisch gesehen. Höhere Ausstattungskosten bspw. für Menschen mit Sehbehinderung, diese müssen sowohl zuhause, als auch in der Dienststelle eine Sehhilfe zur Verfügung gestellt bekommen.

Ich hatte mir noch aufgeschrieben, dass der Arbeitgeber weniger Kontrolle darüber hat, was die Arbeitnehmer überhaupt machen.

Generell schon, für unser Landratsamt ist das eher eingeschränkt zu betrachten, weil bei uns viele Führungskräfte ihre Mitarbeiter eh an verschiedenen Dienststellen haben und damit macht die Telearbeit keinen großen Unterschied. Aber man muss schon gucken, wann gearbeitet wird, weil in der Dienststelle muss man irgendwann nach Hause gehen sonst ist es zu, zuhause kann man nachts sitzen, das ist ja nicht ausgeschlossen.

Und wird etwas veranlasst um die Einhaltung des Datenschutzes zu überprüfen?

Ja, also es wird sowieso jeder Mitarbeiter bei der Einstellung belehrt und unterschreibt dafür. Bei der Telearbeit findet das Cleandesk-Prinzip Anwendung, das bedeutet, wenn meine Arbeit fertig ist, ist mein Arbeitsplatz sauber, damit kann kein Dritter auf etwas zugreifen. Das kann man bei der elektronischen Akte gut umsetzen. Außerdem bekommt jeder Mitarbeiter einen Aktenkoffer mit Zahlenschloss, wenn man einen braucht, falls doch irgendwelche Dokumente transportiert werden müssen.

Zudem muss man sich zuhause immer zusätzlich mit einem Einmalpasswortgenerator anmelden, es reicht also nicht, dass man sich normal anmeldet. Das ist auch nochmal eine Sicherheitsmaßnahme. Und jede Führungskraft ist auch dazu angehalten den Mitarbeiter über den Datenschutz zu informieren und dass der Mitarbeiter dafür Sorge trägt, dass kein Anderer auf die Daten zugreifen kann. Die technische Absicherung muss natürlich der Arbeitgeber übernehmen.

Und welche Vor- und Nachteile müsste man für den Beschäftigten nennen?

Ein Vorteil wäre zum einen die familienfreundlichen Arbeitszeiten. Aufgrund unserer Rahmenarbeitszeit von 6 - 21 Uhr kann man auch abends, wenn die Kinder schlafen, nochmal was machen, wenn man bspw. früh einen Termin hatte. Die Pendelzeiten fallen weg, man kann Familie und Beruf besser vereinen, Zeitsouveränität, ungestörtes Arbeiten, Steigerung der Arbeitszufriedenheit (das gilt für beide Seiten) und das Herauslösen aus bürokratischen Abläufen im Betrieb. Das war auch der Denkanstoß für das Pilotprojekt. Dabei wurde überlegt, wie man die alt eingesessenen Arbeitsstrukturen ändern und effektiver gestalten, damit der Mitarbeiter seine Arbeit auch von Zuhause erledigen kann.

Natürlich gibt es auch einige Nachteile für die Mitarbeiter, die man auch nicht unterschätzen sollte.

Es ist eine hohe Eigenverantwortung für den Arbeitnehmer gerade was das Arbeitsschutzgesetz und die Einhaltung von Pausenzeiten usw. anbelangt.

Es könnte auch in einer Selbstausschöpfung münden durch die hohe Verfügbarkeit. Dadurch neigen einige dazu es zu übertreiben und bspw. bis in die Nacht zu arbeiten oder während des Urlaubs oder während Krankheit zu arbeiten. Das ist aber reine Eigendisziplin und hat auch nichts damit zu tun, dass man seine Kollegen im Stich lässt, da man ohne Telearbeitsplatz auch nichts hätte machen können. Dadurch war vor allem am Anfang eine Leistungssteigerung deutlich zu spüren, weil man die Vorstellung hat, man müsse immer verfügbar sein.

Die Verwahrlosung ist auch ein großes Thema vor allem in Coronazeiten hat man das gemerkt, bei denen man wochenlang nicht ins Amt durfte.

Und dann der Punkt der Vereinsamung, was am Anfang gern belächelt wird, aber dann doch häufiger mal eine Rolle spielt, dass man dann viel allein ist und irgendwann den Anschluss verpasst.

Dann kann es zu Kontaktverlust zu denen zu normalen Zeiten arbeitenden Verwandten kommen. Gerade wenn man seine Arbeitszeit schiebt und nur abends arbeitet

Außerdem ist die fehlende Trennung von Berufs- und Privatleben noch ein großer Punkt, ist allerdings eine Einrichtungsfrage.

Außerdem ist man von der innerbetrieblichen Kommunikation ausgeschlossen, man hat also einen ganz anderen Informationsstand. Das ist auch traurig, traurig für das ganze Untereinander im Team. Das darf man auch nicht verachten.

Man hat außerdem einen zusätzlichen organisatorischen und technischen Aufwand, weil man allein dafür Sorge tragen muss, dass die Technik funktioniert und darauf achten muss, ob die Veranstaltung in der Dienststelle oder Online stattfindet. Das ist aber nur ein kleiner Punkt.

Es gibt allerdings auch Vorteile für die Gesellschaft. Dazu zählt die Reduzierung von Berufsverkehr, Energieeinsparungen und die Minderung des Siedlungsdrucks in Ballungsgebieten.

Gibt es auch Beschäftigte, die die Telearbeit wieder rückgängig machen wollen?

Das gibt es schon ist allerdings sehr selten und geschieht meist aus privaten Gründen.

Was sind die Folgen bzw. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf dieses Thema?

Es wurden vermehrt Telearbeitsanträge gestellt. Im Jahr 2021 hatten wir die höchste Antragsrate überhaupt: 97 Telearbeitsanträge – 90 wurden umgesetzt.

Das waren Anträge, die in dieser Zeit entstanden sind, die Mitarbeiter waren in der Zeit jedoch schon zuhause und haben mobil gearbeitet. Das heißt während der Coronazeit waren ganz viele nur mit Laptop zuhause, weil ja keiner mehr in Präsenz arbeiten sollte und das war eine richtige Testphase für die Kollegen. Da konnte man entscheiden, liegt es einem oder eben nicht und da gab es viele, die gesagt haben: „Ich hätte es mir nicht vorstellen können, aber ich will es jetzt doch“.

Im Jahr 2022 waren es 30 Anträge, das war dann wieder relativ gering, weil der große Schwung schon durch war.

Also insgesamt haben wir 302 Telearbeiter und allein 2021/2022 wurden 107 genehmigt.

Auch das Nutzen von digitalisierten Varianten von Dienstberatungen, das gab es vorher ja überhaupt nicht. Das entstand alles durch die Pandemie. Vorher gab es das nicht oder nur in kleinen Kreisen, das hat alles die Corona-Pandemie mit sich gebracht.

Problematisch waren ja die Lieferengpässe, wie wurde das dann gehandhabt?

Also das war definitiv problematisch. Wir hatten im Rahmen des Projekts immer bestimmte Fallzahlen, was unser Ziel war im Jahr umzusetzen.

Das waren 2018/2019 jeweils 60, dann 2021/2022 80 Telearbeitsplätze. Die Anträge kamen am Anfang ja nicht so rein, man hätte auch viel mehr werben sollen, durch die Pandemie war das gar nicht mehr notwendig. Und der Lieferengpass der Chips, also wir hatten nicht so viel Technik auf Lager, dass man das hätte bedienen können. Zunächst gab es eine Lieferverzögerung von 4-5 Wochen, aus der wurden 3-4 Monate und das wurde dann ewig und nichts wurde geliefert und man musste die Mitarbeiter vertrösten. Dann war die Technik da, dann waren die Lizenzen vergriffen, da musste man da nochmal nachsteuern und Möbellieferungen haben auch länger gedauert, aber die waren das kleinere Übel. Die Verzögerung mit der Technik war schon enorm, so etwas hatten wir in dem Ausmaß noch nicht.

Wie lange dauert es eigentlich vom Antrag bis zur Einrichtung des Arbeitsplatzes?

Erfahrungsgemäß mindestens 6 Wochen, kann aber auch mal bis zu 6 Monate dauern. Das ist immer von Fall zu Fall unterschiedlich. Wir bestellen die Möbel auch so wie wir es brauchen. Manchmal muss man auch bisschen sammeln und warten bis 3-4 Anträge eingehen, damit sich die Bestellung auch lohnt und das hemmt halt auch immer das ganze Verfahren.

Sind mehr in Telearbeit beschäftigt oder arbeiten mobil?

Es sind deutlich mehr in mobiler Arbeit beschäftigt, als in Telearbeit. Insgesamt arbeiten rund 600 Mitarbeiter mobil inklusive der Telearbeitern. Die Zahl ist dabei schwer zu trennen, da auch Telearbeiter mobil arbeiten können und Telearbeit eine Sonderform der mobilen Arbeit ist.

Gibt es eine Zahl, wie vielen Mitarbeitern das Arbeiten von Zuhause aufgrund ihrer Tätigkeit überhaupt möglich ist?

Eine konkrete Anzahl gibt es nicht, aber es wäre mehr als die Hälfte und wenn man die mobile Arbeit mit 30 % auch mit zu Hause betrachtet, dann sicher zwei Drittel. Ausgeschlossen sind Beschäftigte der Straßenmeistereien, Hausmeister, Pförtner, Angestellte des Landratsamtes in Schulen und Beschäftigte, die Blitzer betreuen. Für die Telearbeit ausgeschlossen sind auch die, die viel im Außendienst tätig sind und daher auf weniger als 50 % Innendienst kommen. Dazu zählen z.B. einige Beschäftigte aus dem Umweltamt, Gesundheitsamt, Lebensmittelüberwachung und Veterinäramt, Forstamt. Hierbei ist aber wiederum mobiles Arbeiten bis 30 % möglich.

Wo liegt denn der Unterschied zwischen Homeoffice, Telearbeit und mobiler Arbeit?

Da muss man ganz klar differenzieren. Homeoffice bei uns ist die Telearbeit, da Homeoffice aussagt: ich habe ein Büro zuhause und deshalb ist das das Synonym zur Telearbeit. Das heißt man hat einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz, so wie in der Dienststelle. Mobile Arbeit ist, wenn man mit seinem Laptop entweder zuhause oder irgendwo anders arbeiten kann. Also auch im Zug, im Café usw. Der Mitarbeiter muss nur gewährleisten, dass er den Datenschutz nicht verletzt und kein Anderer auf seinen Laptop schauen kann. Und die 30 % pro Woche, weil der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht hat. Wenn man sagen würde man arbeitet 80 % mobil die Woche bedeutet das, man arbeitet 4 Tage die Woche nur mit einem Laptop und das kann man bei vielen Aufgaben in unserem Haus nicht machen und da würde der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht unheimlich verletzen. Deshalb sagt man, wenn von zuhause gearbeitet wird und das mindestens 50 % dann in Telearbeit und das mobile Arbeiten ist ein Anreiz und ein kleiner Bonus für jeden Mitarbeiter, dem es möglich ist, aber für das gesunde Arbeiten ist es natürlich nichts.

Was ist für Arbeitgeber vorteilhafter mobiles Arbeiten oder TA?

Wenn die Telearbeit so fabriziert wird, wie sie sein sollte, das heißt der Mitarbeiter geht nach Hause und in der Dienststelle fällt das Büro weg, dann die Telearbeit. Weil da ist der Fürsorgepflicht Rechnung getragen und der Mitarbeiter hat zuhause einen ordentlich eingerichteten Arbeitsplatz.

Abschlussfrage: Sind Sie der Meinung Telearbeit könnte die Arbeitsform der Zukunft für die öffentliche Verwaltung werden und wäre dies überhaupt realisierbar?

Also da ich beide Seiten der öffentlichen Verwaltung kenne, die mit Bürgerkontakt und die ohne ist es definitiv eine zukunftssträchtige Arbeitsform, weil gerade durch die ganze Digitalisierungsmaßnahme, die jetzt so im Raum steht, das wird natürlich auch noch einige Jahre dauern, aber dadurch muss der Bürger nicht mehr so oft ins Amt kommen. Und wenn der Bürger nicht kommt, was soll dann der Mitarbeiter zwingend vor Ort da sein, da kann er auch von zuhause arbeiten.

Anhang 2 - Interview mit Vertreter der Arbeitnehmerseite:

Ich möchte mich heute gern mit Ihnen über die Arbeitsform der Telearbeit unterhalten und Ihren Erfahrungen dazu. Zunächst würde ich Sie bitten kurz etwas über Ihre Tätigkeit zu erzählen.

Ich arbeite seit 2017 im Landratsamt und bin Angestellter im Hauptamt als Sachbearbeiter Fachadministration. Also ich bin Fachinformatiker für Systemintegration.

Wie kam es denn dazu, dass Sie sich entschieden haben Telearbeit zu beantragen?

Aufgrund der Coronapandemie sollten so viele Beschäftigte wie möglich von zuhause arbeiten. Somit konnte ich durch das mobile Arbeiten das Arbeiten von zuhause testen. Das hatte mir dann gut gefallen und zudem wurde dann das mobile Arbeiten etwas runtergefahren und man durfte nur noch 30 % die Woche mobil arbeiten, das war mir dann zu wenig und außerdem wollte ich einen ordentlichen Arbeitsplatz haben.

Welche Art von Telearbeit haben Sie?

Ich arbeite in alternierender Telearbeit im Verhältnis 80/20. Das bedeutet ich arbeite 4 Tage die Woche von zuhause und einen Tag in der Dienststätte.

Haben Sie denn noch einen festen Arbeitsplatz in der Dienststelle?

Nein der ist weggefallen. Es gibt jedoch sogenannte Wechselarbeitsplätze, bei denen man sich den Arbeitsplatz mit anderen Telearbeitern teilt. Das sind Büros in denen Telearbeiter sich mit Ihren Laptops oder mobilen Thin-Clients anschließen können und dann von dort aus arbeiten können.

Hätte es für Sie auch die Möglichkeit gegeben echte Telearbeit zu bekommen?

Nein das ist nicht möglich. Aber es gibt noch die Möglichkeit 90/10, das heißt man ist einen halben Tag der Woche in der Dienststelle. Es wurde jedoch entschieden, dass die Variante 80/20 sinnvoller ist, da man so wenigstens einen kompletten Tag in der Dienststelle ist.

Und von wem wurde diese Entscheidung getroffen?

Das hat mein Vorgesetzter nach Absprache mit mir so entschieden.

Wie hat denn Ihr Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter auf Ihren Telearbeitsantrag reagiert?

Bevor ich den Antrag gestellt habe, habe ich mit meinen Vorgesetzten darüber gesprochen und für ihn war das kein Problem. Daraufhin habe ich dann den Antrag gestellt.

Also war die Reaktion eher positiv und es gab keine Probleme, weil Sie sich dafür entschieden haben Telearbeit zu beantragen?

Ja genau.

Erzählen Sie doch mal wie der Ablauf von der Beantragung der Telearbeit bis hin zur Genehmigung war.

Zunächst wird der Antrag ausgefüllt, auf diesem wird eingetragen welche Arbeitsmittel benötigt werden und welches Zeitmodell man haben möchte. Diesen habe ich dann bei meinem Vorgesetzten eingereicht. Der prüft dann den Arbeitszeitrahmen und unterschreibt den Antrag, wenn er einverstanden ist. Danach wird der Antrag weitergeleitet an die Abteilung Organisationsentwicklung und Beratung und diese übernehmen die weitere Prüfung. Danach wird der Antrag an den Arbeitsschutzbeauftragten weitergeleitet. Dieser kontaktiert die Mitarbeiter und prüft, ob die Räumlichkeiten zuhause für die Telearbeit ausgelegt sind. Also ob der Datenschutz eingehalten werden kann, die Größe des Raumes bzw. der Raum an sich geeignet ist und die Lichtverhältnisse passend sind. Also insgesamt, ob der Arbeitsschutz eingehalten werden kann. Normalerweise fährt der Arbeitsschutzbeauftragte dann zu den Mitarbeitern nach Hause, in der Coronazeit war dies jedoch nicht möglich, da wurden Bilder der Räumlichkeiten an ihn gesendet. Wenn da alles passt, gibt er sein okay. Parallel dazu wird die EDV-Abteilung angefragt, ob die verwendeten Fachanwendungen geeignet sind auch zuhause genutzt zu werden. Wenn da auch alles passt werden die Ergebnisse der Prüfung wieder an die Abteilung Organisationsentwicklung und Beratung gesendet. Diese beschafft dann die benötigten Arbeitsmittel und lassen diese nach Hause liefern.

Sie haben ja am Anfang bereits mobil gearbeitet. Warum haben Sie das nicht beibehalten, sondern haben sich dazu entschieden Telearbeit zu beantragen?

Das lag daran, weil man beim mobilen Arbeiten nur 30 % von zuhause arbeiten durfte, d.h. nur 1,5 Tage pro Woche und das war mir einfach zu wenig. Und bei der Telearbeit darf man eben mehrere Tage von zuhause aus arbeiten. Zudem war es mir wichtig einen eingerichteten Arbeitsplatz zu haben und nicht nur am Laptop arbeiten zu müssen. Das heißt man muss nicht mit einem kleinen Bildschirm am Küchentisch ohne richtigen Bürostuhl sitzen, sondern hat ein eigenes kleines Büro zuhause mit einem großen Schreibtisch, einem Schreibtischstuhl und 2 Bildschirmen. Das erleichtert natürlich das Arbeiten ungemein. Es ist quasi wie Arbeiten an der Dienststelle, nur eben von zuhause aus.

Da komme ich zu der Frage: Welche Arbeitsmittel werden denn durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt?

Das kommt immer drauf an, was noch nicht zuhause vorhanden ist bzw. was nicht den Anforderungen an das Büro erfüllt, wie bspw. die richtige Größe des Schreibtisches. Also man bekommt einen Schreibtisch, Bürostuhl, 2 Bildschirme, Schreibtischlampe, Docking-Station und einen Laptop oder Thin-Client, Maus und Tastatur und ggf. einen Aktenkoffer. Also man kann wirklich sagen, das Büro der Dienststelle ist jetzt zuhause, es wird mit der gleichen Ausstattung gearbeitet nur mit dem Unterschied, dass man zuhause ist und eben nicht in der Dienststelle.

Nun komme ich zu dem zentralen Punkt des Interviews. Es wurde ja an manchen Stellen schonmal kurz angeschnitten. Was sind für Sie die Vorteile der Telearbeit?

Ein großer Punkt ist, dass man sich den Fahrtweg spart. Finanziell aber auf jeden Fall auch zeitlich, das macht bei mir circa eine Stunde pro Tag aus. Man kann dadurch länger schlafen, in der Mittagspause auch mal Sachen im Haushalt machen oder Termine erledigen, die man sonst am Nachmittag noch erledigen müsste.

Somit hat man den kompletten Nachmittag frei und kann bspw. seinen Hobbies nachgehen oder Zeit mit der Familie verbringen. Man kann auch Termine am Vormittag wahrnehmen und arbeitete dafür abends. Dadurch ist man viel flexibler und kann seine Zeit selbständig einteilen. Wichtig ist für mich auch, dass ich ungestörter arbeiten kann, da keiner im Zimmer vorbeikommt und einen ablenken könnte.

Also können Sie sich zuhause besser konzentrieren?

Ja, da niemand mich stören kann und ich mein Telefon dann auch mal stumm schalten kann. Somit kann mich niemand ablenken und ich kann bei schwierigen Sachen mal eine Zeit lang wirklich hochkonzentriert arbeiten. Das gilt natürlich nur so lang, wie keine Familienangehörige Zuhause sind.

Es gibt natürlich nicht nur Vorteile, sondern die Telearbeit bringt auch einige Nachteile mit sich. Welche Nachteile fallen Ihnen da ein?

Man hat natürlich weniger soziale Kontakte und für mich ist es immer schön an dem einen Tag die Woche in der Dienststelle das Gespräch mit meinen Kollegen zu suchen. Zum einen für den fachlichen Austausch, zum anderen natürlich auch für das soziale Miteinander.

Fühlen Sie sich dann manchmal auch etwas einsam allein zuhause?

Das kommt eher selten vor, da ich aufgrund meiner Tätigkeit viel mit meinen Arbeitskollegen telefoniere und den Kontakt damit aufrechterhalten kann. Und wenn mir der direkte Kontakt fehlt dann fahre ich eben am nächsten Tag in die Dienststelle. Also es ist schon ein Nachteil der Telearbeit aber es stellt für mich persönlich kein großes Problem dar bzw. habe ich Lösungen für dieses „Problem“ gefunden.

Gibt es denn noch weitere Nachteile?

Ja bei der Telearbeit muss man eine hohe Eigendisziplin haben und ein gutes Verhältnis zwischen Beruf und Freizeit finden. Mir passiert es auch manchmal, dass ich abends etwas länger arbeite oder mir einfällt, dass ich noch was machen wollte und mich dann eben nochmal schnell ran setze. Aber da muss man auf sich selbst achten. Außerdem sind, wenn man von zuhause arbeitet nur Online-Meetings möglich und diese sind nicht ganz so produktiv, wie die, die man persönlich durchführt.

Die Meetings werden also nicht an dem Tag durchgeführt an dem Sie in der Dienststelle sind?

Nein, diese finden dann meistens Online oder per Telefonkonferenz statt und da bleibt einiges auf der Strecke.

Außerdem bewegt man sich zuhause natürlich auch weniger als in der Dienststelle. In der Dienststelle läuft man öfter mal zu anderen Kollegen oder zum Drucker und zuhause hat man das nicht. Da merkt man schon manchmal das einem der Rücken weh tut und man sich mal wieder etwas bewegen sollte.

Und fehlt Ihnen der fachliche Austausch mit den Kollegen bzw. können Sie Probleme immer von zuhause aus lösen?

Ja das stellt kein großes Problem dar, weil ich dann einfach das Gespräch suche und wir meist per Telefon versuchen das Problem zu beheben. Zudem gibt es die Möglichkeit den Bildschirm zu teilen und ich rufe dann jemanden an, der mir helfen könnte und das funktioniert bis jetzt immer ganz gut.

Wie läuft es dann ab, wenn Ihre Kollegen Hilfe benötigen? Sie sind ja Fachinformatiker, das heißt Sie helfen bei technischen Problemen der Mitarbeiter.

Wenn Kollegen meine Hilfe benötigen, kontaktieren sie mich meist per Mail oder Telefon und schildern mir das Problem. Meist kann ich es auch schon so beheben. Bei schwierigeren Dingen gibt es jedoch auch die Möglichkeit, dass ich mich auf deren Bildschirm schalten kann. Ich kann also mit meiner Tastatur und Maus alles einstellen und es ist wie als wenn ich am Arbeitsplatz der Person wäre und vor Ort das Problem lösen würde. Das geht allerdings nur bei Software-Problemen. Liegt ein Problem der Hardware vor, dann kann ich das nur schwer aus der Ferne lösen und fahre dann je nach Dringlichkeit sofort oder am nächsten Tag in die Dienststelle.

Können Sie durch die Telearbeit Privates also Familie und Freunde mit der Arbeit besser vereinen? Oder hat sich dabei für Sie nichts geändert?

Ja es lässt sich auf jeden Fall besser vereinen, vor allem weil der Arbeitsweg entfällt und man so schonmal Zeit einspart und flexibler ist.

Hat sich Ihre Motivation durch die Telearbeit verändert?

Ich würde sagen die Motivation ist gestiegen, da man ein paar Minuten länger schlafen kann und sich dann gleich einloggen kann. Aber natürlich gibt es manchmal Tage an denen es einem schwerer fällt früh aufzustehen und man hat dann nicht den Druck durch die anderen Kollegen oder auch nicht die Parkplatzsuche, weshalb man zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Dienststelle sein muss. Das kann manchmal dazu verleiten etwas länger liegen zu bleiben. Also das zeitige Aufstehen fällt einem manchmal schwerer, weil niemand einen sozusagen erwartet. Zudem kann man die Arbeitszeit ja auch nach hinten verschieben. Also das ist wieder ein Punkt der zur eigenen Verantwortung des Mitarbeiters zählt.

Jetzt möchte ich noch über die Trennung von Beruflichen und Privaten sprechen. Bei der Telearbeit sind die Grenzen ja fließend. Wie sieht das bei Ihnen aus, fällt es Ihnen dadurch schwerer Berufliches von Privatem zu trennen?

Ja das schwimmt teilweise schon etwas, da man wie gesagt auch mal in der Mittagspause sich mit etwas Privatem beschäftigt und auch anders herum einem abends noch schnell etwas einfällt was man noch machen wollte und man sich dann doch nochmal schnell einloggt. Das passiert schon ab und zu. Aber da muss man auch eine klare Grenze ziehen und dafür hat man eben auch ein extra Büro was man größtenteils auch nur für berufliche Dinge nutzt. Dadurch betrete ich in meiner Freizeit mein Büro auch nicht sehr häufig. Und für mich ist es eigentlich so, dass mein Arbeitstag beginnt in dem ich meinen Laptop aufklappe und er ist beendet, wenn ich ihn schließe. Und das klappt für mich persönlich ganz gut. Das liegt aber wahrscheinlich auch an der Art meiner Tätigkeit, da ich beispielsweise keine Akten bearbeite. Wenn natürlich der Schreibtisch noch voll mit Akten ist und ich ab und zu einen Blick in das Zimmer werfen würde, würde es mir sicherlich schwerer fallen, nicht an die Arbeit zu denken.

Sie erhalten durch Ihren Arbeitgeber eine Mehraufwandsentschädigung in Form einer Pauschale und können Ihr Arbeitszimmer steuerlich absetzen. Hat dies Ihre Entscheidung zur Telearbeit beeinflusst bzw. hätten Sie sich auch ohne dieses Entgegenkommen dafür entschieden?

Nein das hat keine Rolle gespielt. Ich würde auch die Mehrkosten in Kauf nehmen, wenn dafür mein Fahrtweg entfällt. Also mir ist es wichtig, dass ich nicht mehr jeden Tag auf Arbeit pendeln muss und überwiegend von zu Hause arbeiten kann. Die Pauschale und die steuerliche Absetzbarkeit sind für mich nur noch ein Bonus.

Jetzt würde mich noch interessieren wie Ihre Arbeitskollegen darauf reagiert haben, dass Sie jetzt in Telearbeit arbeiten möchten? Vor allem auch unter dem Aspekt, dass sie auf Sie als technische Unterstützung angewiesen sind.

Sie haben positiv reagiert und sich für mich gefreut, weil sie auch wussten, dass sie sich auf mich verlassen können. Einige meinten auch zu mir, dass sie auch gern von zuhause arbeiten würden aber das ist für einige nicht möglich, vor allem für die, die Bürgerkontakt haben.

Wie viele Mitarbeiter in Ihrer Abteilung arbeiten denn in Telearbeit, oder sind Sie da eher ein Einzelfall?

Also von den Mitarbeitern, die keinen Bürgerkontakt haben sind eher wenige in Telearbeit. Da ist das Mobile Arbeiten mehr vertreten, da den meisten die 30 % pro Woche, also 1,5 Tage von Zuhause arbeiten ausreicht und noch nicht alles digital abläuft und daher der Weg in die Dienststelle mehrfach pro Woche notwendig ist.

Ich möchte auch einen Bezug auf die Corona-Pandemie herstellen. Ihr Telearbeitsantrag wurde ja auch in der Coronazeit gestellt. Wie hat sich denn die Pandemie auf Ihre Entscheidung zur Telearbeit beeinflusst?

Ja die Pandemie hat meine Entscheidung auf jeden Fall beeinflusst, da ich in der Zeit zum ersten Mal von zuhause gearbeitet habe, bzw. arbeiten musste. Und da habe ich festgestellt, dass es mir gut gefällt, wenn man von zuhause arbeiten kann. Also man kann sagen, hätte es die Corona-Pandemie nicht gegeben, hätte ich vielleicht gar keinen Antrag auf Telearbeit gestellt, da ich nicht gewusst hätte wie es ist von Zuhause aus zu arbeiten.

Und wie sieht es bei Ihren Arbeitskollegen aus, sind da mehr in Telearbeit gegangen aufgrund der Pandemie?

Also vereinzelt ja, aber es war eher so, dass viele sich durch die Corona-Pandemie dazu entschlossen haben mobil zu arbeiten.

Gab es bei Ihnen auch schon Situationen, in denen Sie Ihre Entscheidung bereut haben?

Nein, ich bin nach wie vor sehr glücklich damit in Telearbeit arbeiten zu dürfen. Und wenn ich wirklich mal keine Lust habe von Zuhause aus zu arbeiten, fahre ich einfach in die Dienststelle.

Also ist die Telearbeit für Sie die perfekte Arbeitsform oder könnten Sie sich vorstellen nochmal komplett in Präsenz in der Dienststelle zu arbeiten?

Ja Telearbeit ist auf jeden Fall die perfekte Arbeitsform für mich und ich würde das gern so beibehalten.

Nun komme ich auch schon zu meiner Abschlussfrage. Denken Sie es könnte die Arbeitsform der Zukunft für die öffentliche Verwaltung werden?

Ich könnte es mir an sich schon vorstellen, wenn die Digitalisierung weiter vorangeschritten ist. Das gilt jedoch nicht für jeden Beschäftigten, vor allem nicht für diejenigen mit Bürgerverkehr. Das würde nur funktionieren, wenn man alle Bürgeranliegen und Beratungen nur noch online oder telefonisch macht und das ist aktuell noch schwer vorstellbar, aber die Coronapandemie hat ja gezeigt, dass da viel möglich ist.

Literaturverzeichnis

Augsten, Katrin: *Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit*. 2. Aufl. Frankfurt am Main, Bund-Verlag GmbH, 2022, ISBN 978-3-7663-7185-0

Britz-Averkamp, Ingrid; Eich-Fangmeier, Christine: *Homeoffice optimal gestalten*. 1. Aufl. Haufe, 2020, ISBN 978-3-648-14634-7

Däubler, Wolfgang: *Arbeitsrecht*. 12. Aufl. Frankfurt am Main, Bund-Verlag GmbH, 2017, ISBN 978-3-7663-6624-5

Däubler, Wolfgang: *Digitalisierung und Arbeitsrecht*. 7. Aufl. Frankfurt am Main, Bund-Verlag GmbH, 2020, ISBN 978-3-7663-6969-7

Hertwig, Teresa: *Produktivität braucht kein Büro*. 1. Aufl. Offenbach, Gabal Verlag GmbH, 2022, ISBN 978-3-96739-089-6

Grove, Dietrich; Tretow, Jan: § 2 Begriffsbestimmungen. In: Däubler, Wolfgang; Hjort, Jens Peter; Schubert, Michael; Wolmerath, Martin: *Arbeitsrecht*. 5. Aufl. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2022, ISBN 978-3-8487-7630-6, S. 595 – 598

Geck, Barbara; Hey, Thomas: *Telearbeit – Homeoffice – Mobiles Arbeiten*. 1. Aufl. Düsseldorf, Fachmedien Otto Schmidt KG, 2021, ISBN 978-3-947711-49-9

Hey, Thomas; Pikkemaat: Begriffsdefinition. In: Dr. Geck, Barbara; Hey, Thomas: *Telearbeit – Homeoffice – Mobiles Arbeiten*. 1. Aufl. Düsseldorf, Fachmedien Otto Schmidt KG, 2021, ISBN 978-3-947711-49-9

Onlinequellen:

Onlinequelle 1:

Deutschlandfunk: *Die wichtigsten Begriffe zur Coronavirus-Pandemie*. 15.04.2020, verfügbar unter: <https://www.deutschlandfunk.de/covid-19-glossar-die-wichtigsten-begriffe-zur-coronavirus-100.html>

[Zugriff am: 18.05.2023/ 10 Uhr]

Onlinequelle 2:

PwC: *„Hopes and Fears 2022“: Drei von zehn Beschäftigten weltweit fürchten, durch Technologie ersetzt zu werden*. 24.05.2022, verfügbar unter: <https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2022/hopes-and-fears-2022-drei-von-zehn-beschaeftigten-weltweit-fuerchten-durch-technologie-ersetzt-zu-werden.html>

[Zugriff am: 18.05.2023/ 11 Uhr]

Onlinequelle 3:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel gibt Beschäftigten, Unternehmen und Aufsicht mehr Sicherheit*. 11.08.2020, verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2020/neue-sars-cov-2-arbeitsschutzregel.html> [Zugriff am: 16.04.2023/ 13 Uhr]

Onlinequelle 4:

Hartje, Philipp: *Mehr als nur ein geteiltes Büro: Was ist Coworking eigentlich?*. 07.07.2022, verfügbar unter: <https://www.sharednc.com/de/magazin/work-smarter/was-ist-coworking> [Zugriff am: 10.05.2023/ 12 Uhr]

Onlinequelle 5:

Juraforum: *Öffentliche Verwaltung – Definition, Aufgaben & Aufbau in Deutschland*. 02.03.2023, verfügbar unter: <https://www.juraforum.de/lexikon/oeffentliche-verwaltung>

[Zugriff am: 10.05.2023/ 15 Uhr]

Onlinequelle 6:

Friedrich-Ebert-Stiftung: *Von der Heimarbeit ins Homeoffice*. verfügbar unter: <https://www.fes.de/themenportal-geschichte-kultur-medien-netz/geschichte/ausstellungen-1> [Zugriff am: 23.04.2023/ 10 Uhr]

Onlinequelle 7:

Wissenschaftliche Dienste: *Telearbeit und Mobiles Arbeiten*. 10.07.2017, verfügbar unter:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>

[Zugriff am: 19.05.2023/ 13 Uhr]

Onlinequelle 8:

Datenschutzexperte: *Datenschutz vs. Datensicherheit*. verfügbar unter:

<https://www.datenschutzexperte.de/datenschutz-vs-datensicherheit/#:~:text=Der%20Unterschied%20zwischen%20Datenschutz%20und,sc hütze%20ich%20die%20erhobenen%20Daten%3F>

[Zugriff am: 03.05.2023/ 13 Uhr]

Onlinequelle 9:

Der Beauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit: *Telearbeit und Mobiles Arbeiten*. Juli 2020, verfügbar unter:

<https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.pdf? blob=publicationFile> [Zugriff am: 18.05.2023/ 10 Uhr]

Onlinequelle 10:

Haufe: *Jahressteuergesetz 2022*. 20.12.2022, verfügbar unter:

https://www.haufe.de/steuern/gesetzgebung-politik/jahressteuergesetz-2022-jstg-2022_168_572028.html [Zugriff am: 09.05.2023/ 17 Uhr]

Onlinequelle 11:

Beck, Hans-Joachim: *Das häusliche Arbeitszimmer- Neue Regelungen ab 2023*.

verfügbar unter: [https://ivd.net/2022/11/das-haeusliche-arbeitszimmer-neue-regelungen-ab-2023/#:~:text=Die%20Home-Office-](https://ivd.net/2022/11/das-haeusliche-arbeitszimmer-neue-regelungen-ab-2023/#:~:text=Die%20Home-Office-Pauschale%20wird,210%20Tage%20x%206%20Euro)

[Pauschale%20wird,210%20Tage%20x%206%20Euro](https://ivd.net/2022/11/das-haeusliche-arbeitszimmer-neue-regelungen-ab-2023/#:~:text=Die%20Home-Office-Pauschale%20wird,210%20Tage%20x%206%20Euro)). [Zugriff am: 09.05.2023/ 17 Uhr]

Onlinequelle 12:

Atoss: *Telearbeit*. verfügbar unter: [https://www.atoss.com/de/wissen-](https://www.atoss.com/de/wissen-inspiration/wiki/telearbeit#%20)

[inspiration/wiki/telearbeit#%20](https://www.atoss.com/de/wissen-inspiration/wiki/telearbeit#%20) [Zugriff am: 25.04.2023/ 10 Uhr]

Onlinequelle 13:

timetac: *Telearbeit.* verfügbar unter:
<https://www.timetac.com/de/zeiterfassungslexikon/telearbeit/>

[Zugriff am: 25.04.2023/ 11 Uhr]

Onlinequelle 14:

Universität Potsdam; pwc: *Die Verwaltung im Homeoffice.* März 2021, verfügbar unter:
<https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ls-puma/Aktuelles/pwc-die-verwaltung-im-homeoffice.pdf>

[Zugriff am: 06.05.2023/ 12 Uhr]

Onlinequelle 15:

Bayrisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation: *Zufriedenheit im Homeoffice nimmt weiter zu.* 08.09.2020, verfügbar unter: <https://www.bidt.digital/zufriedenheit-im-homeoffice-nimmt-weiter-zu/#:~:text=Die%20Zufriedenheit%20mit%20dem%20Homeoffice,an%2C%20Probleme%20damit%20zu%20haben.>

[Zugriff am: 06.05.2023/ 13 Uhr]

Onlinequelle 16:

Bertelsmann Stiftung: *Heimweh nach dem Büro.* 25.03.2021, verfügbar unter:
[https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/maerz/heimweh-nach-dem-buero-fuehrungskraefte-wollen-raus-aus-dem-homeoffice#:~:text=Nur%20ein%20Viertel%20der%20Fuehrungskraefte,\)%2C%20die%20dem%20nicht%20zustimmen](https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/maerz/heimweh-nach-dem-buero-fuehrungskraefte-wollen-raus-aus-dem-homeoffice#:~:text=Nur%20ein%20Viertel%20der%20Fuehrungskraefte,)%2C%20die%20dem%20nicht%20zustimmen)

[Zugriff am: 08.05.2023/ 10 Uhr]

Onlinequelle 17:

DAK Gesundheit: *DAK-Studie: Homeoffice-Potenzial ist fast ausgeschöpft.* 20.04.2021, verfügbar unter: <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-studie-homeoffice-potenzial-ist-fast-ausgeschoepft-2447812.html#/>

[Zugriff am: 08.05.2023/ 11 Uhr]

Onlinequelle 18:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Arbeiten im Home-Office bringt Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran*. 20.05.2016, verfügbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/arbeiten-im-home-office-bringt-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-voran-75932>

[Zugriff am: 15.05.2023/ 14 Uhr]

Onlinequelle 19:

Destatis: *Pressemitteilung Nr. N 054*. 15.09.2021, verfügbar unter:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/09/PD21_N054_13.html

[Zugriff am: 16.05.2023/ 10 Uhr]

Rechtsquellenverzeichnis

| Kurzbezeichnung | offizielle Bezeichnung und Fundstelle |
|------------------------|--|
| ArbSchG | Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit; Fassung vom 16.09.2022 (BGBl I S. 1454) |
| ArbStättV | Verordnung über Arbeitsstätten; Fassung vom 22.12.2020 (BGBl I S. 3334) |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch; Fassung vom 14.03.2023 (BGBl I S. 72) |
| EStG | Einkommenssteuergesetz; Fassung vom 20.12.2022 (BGBl. I S. 2730) |
| SGB VII | Siebttes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung; Fassung vom 20.12.2022 (BGBl. I S. 2759) |
| SGB X | Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz; Fassung vom 20.07.2022 (BGBl. I S. 1237) |

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 26.05.2023