



7. St. Galler Diversity & Inclusion Week

Remotes Arbeiten und die Frage nach der Verantwortung von Unternehmen
11. – 15. September 2023

Der Referierende:



Dr. Florian Krause

Institut für Wirtschaftsethik, Universität St.Gallen

Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft, Leibniz

Universität Hannover

Wir danken unseren Sponsor:innen

Vontobel



BearingPoint®



RAIFFEISEN



ALPIQ



Remotes Arbeiten?



reguliert



quite open for interpretation

Arbeitsunfall vom Bett ins Homeoffice



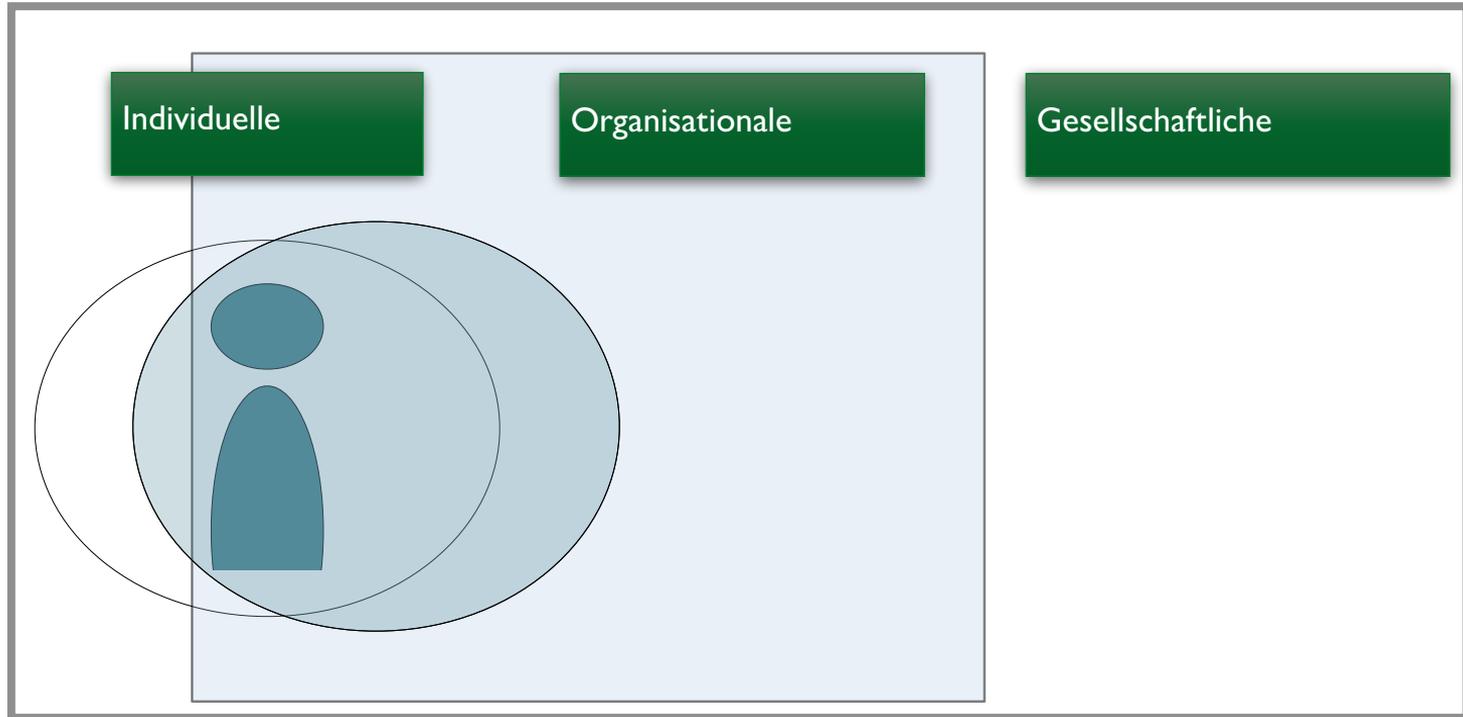
Ein Arbeitsunfall liegt auch dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf dem morgendlichen Weg vom Bett ins häusliche Büro (Homeoffice) stürzt. | ©Waldbach/fotolia.com

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.

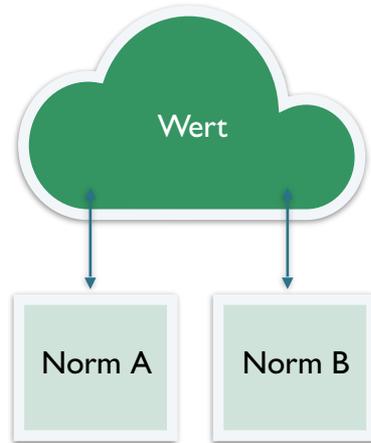
Im Streitfall war ein Arbeitnehmer auf dem morgendlichen Weg von seinen privaten Wohnräumen in sein häusliches Büro (Homeoffice) schwer gestürzt. An dem Morgen befand er sich im Schlafzimmer und wollte direkt in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro gelangen, um – wie gewohnt – dort unmittelbar mit seiner Arbeit zu beginnen. Der Mann frühstückt nicht vorher. Beim Beschreiten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich

einen Brustwirbel.

Ebenen des «Für gut Haltens»



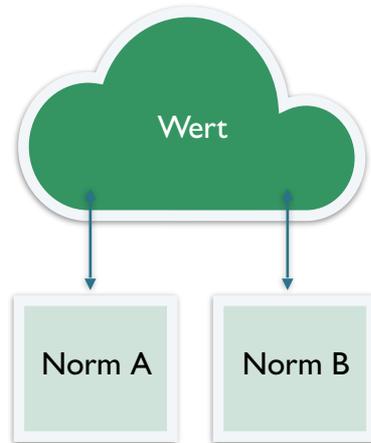
Werte und Normen



Werte

- Vorstellungen vom guten Leben
- Stiften Identität
- letzte Ziele des Handelns

Werte und Normen



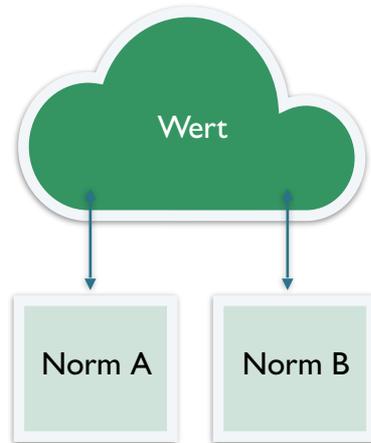
Werte

- Vorstellungen vom guten Leben
- Stiften Identität
- letzte Ziele des Handelns

Normen

- Konkretisieren Werte
- Sind Mittel des Handelns
- Geben Orientierung, strukturieren Erwartungen
- „Normalität“

Werte und Normen



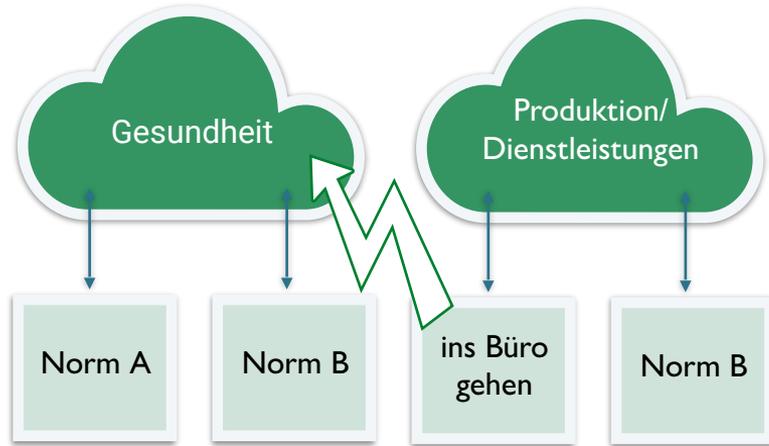
Werte

- Vorstellungen vom guten Leben
- Stiften Identität
- letzte Ziele des Handelns

Normen

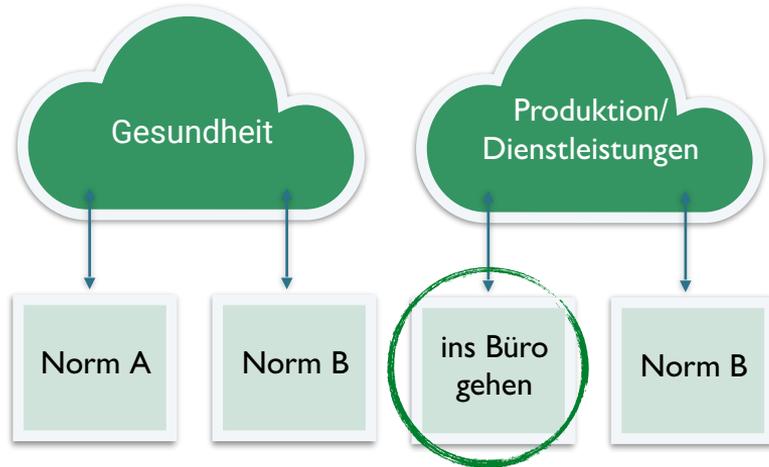
- Konkretisieren Werte
- Sind Mittel des Handelns
- Geben Orientierung, strukturieren Erwartungen
- „Normalität“

Normen im Wandel



In der Ausnahmesituation Corona-Pandemie wurde existierende Normen, nach denen Arbeitsplätze gestaltet sind, (vielerorts) verändert oder gar nicht mehr durch Handlungen reproduziert (Giddens 1984) und (vermeintlich) neue Normen geschaffen, Arbeit nachzugehen.

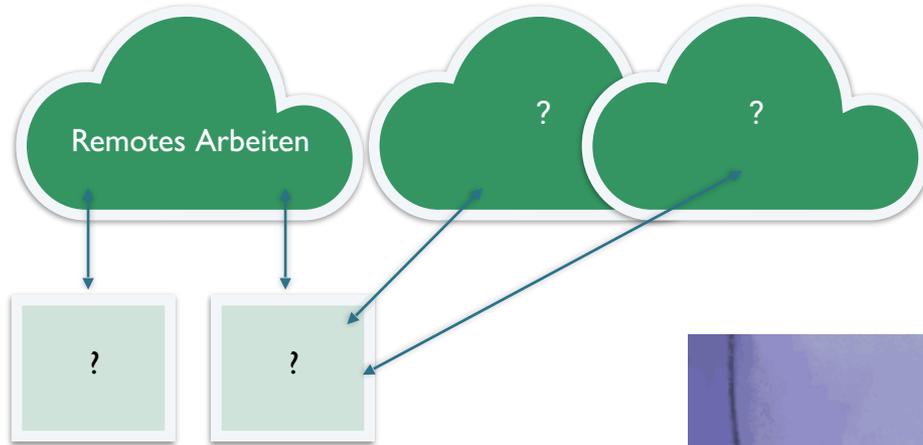
Normen im Wandel



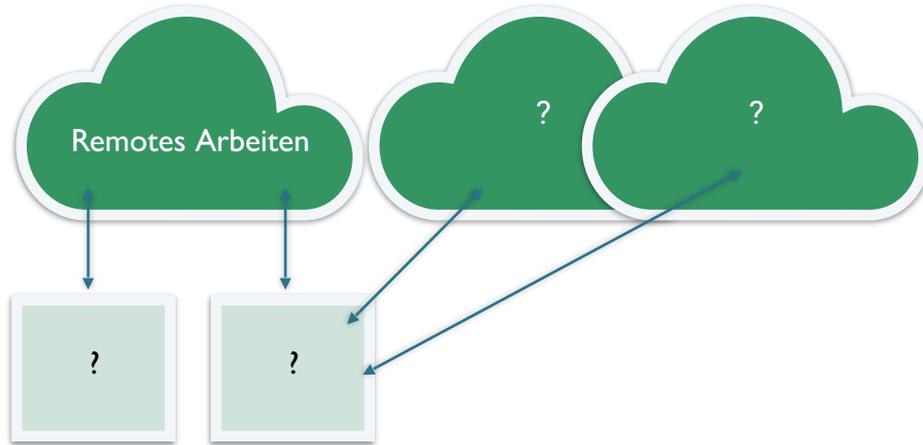
In der Ausnahmesituation Corona-Pandemie wurde existierende Normen, nach denen Arbeitsplätze gestaltet sind, (vielerorts) verändert oder gar nicht mehr durch Handlungen reproduziert (Giddens 1984) und (vermeintlich) neue Normen geschaffen, Arbeit nachzugehen.

Dies hatte den Nebeneffekt, dass **Artefakte** entlarvt wurden – also Normen, denen nur noch um ihrer selbst Willen nachgegangen wurde.

Normen im Wandel – Erwartungen im Wandel

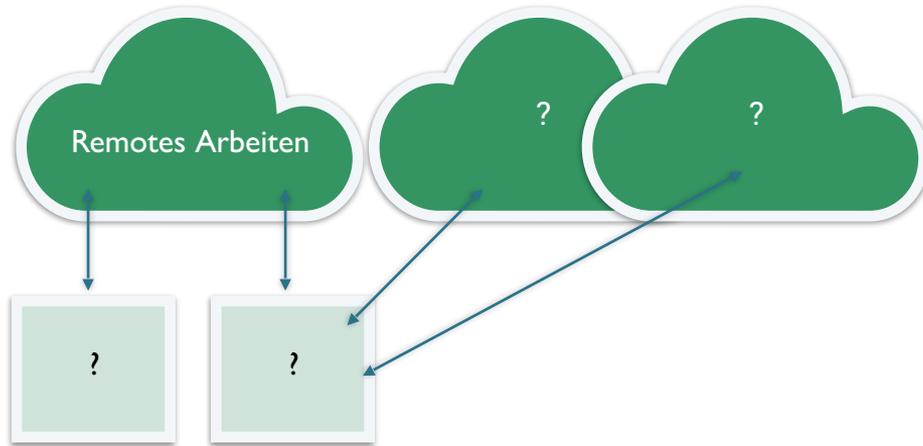


Wert- und Normgefüge im Wandel



- humanorientierte Arbeitsgestaltung
- Work-Life Blending/Balancing
- Erhalt und Ausbau spezifischer Beschäftigungsbereiche z.B. für Qualifizierte, Eingeschränkte, virtuell Arbeitende
- Nutzung von Gestaltungspotenzialen zur Steigerung der Attraktivität von Produktions-, Verwaltungs- und Dienstleistungsarbeit
- System- und Prozessinnovationen

Wert- und Normgefüge im Wandel

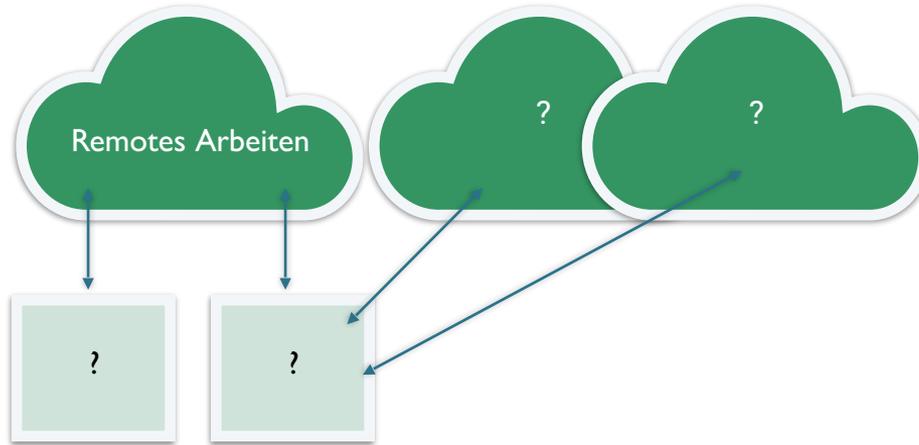


- **Gesellschaftliche Überzeugungen bezüglich guter Arbeit(splätze)**

sind im physischen Unternehmen (mehr oder weniger) **institutionalisiert**, z.B.

- Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie, Luft, Licht, Arbeitssicherheit)
- Pausen
- Interaktionsmöglichkeiten
- Unsicherheitsvermeidung
- Technische Infrastruktur
- sowie einer Kultur, die diese Aspekte bespielt.

Wert- und Normgefüge im Wandel – brauchen wir neue Werte?



Welche Werte sind in Bezug auf Arbeit wichtig?

Bundesanstalt für Arbeit (BAUA):

Sicherheit, Gesundheit, Menschengerecht

DGB

Gute Arbeit

insbesondere Begrenzung von Arbeitsbelastung, effektiver Arbeitsschutz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.

Arbeitswissenschaft

Belastungen sollten durch

Gestaltung von Kompetenzen und Rahmenbedingungen abgemildert
werden.

Remotes Arbeiten

neue Relevanz anhaltender Entwicklungen

- **Auflösung zeitlicher und räumlicher Grenzen von Arbeit**
 - Simultaneität bzw. Vergleichzeitigung verschiedener Routinen im Leben
- **„Arbeitskraftunternehmende“** (G. G. Voß / H. J. Pongratz)
 - Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Verbetrieblichung / Verberuflichung der Lebensführung
- **Neue Technologien**
 - Zur Durchführung und Delegation von Arbeit sowie zur Datensammlung

Remotes Arbeiten

bekannte Belastungsfaktoren

- Home Office wird häufig als Entgegenkommen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bewertet und führt so zu einem höheren Arbeitsengagement
 - Frei- und Ruhezeit wird potenzielle Arbeitszeit
 - Ständige Erreichbarkeit führt ggf. zum (eigenen) Anspruch, ständig erreichbar zu sein
- Nicht-Einhalten von Arbeitszeit- und Pausenregelungen
- Versuch fehlende Kinderbetreuung durch Homeoffice zu substituieren (BMFSFJ, 2017)
- Präsentismus im Homeoffice
 - (individuelle) Neubestimmung von Krankheit, auf Krankmeldung wird häufig verzichtet,
 - Home Office wird eine Art Zwischenform zwischen Arbeit im Büro und Krankschreibung
- Überschreitung der maximalen täglichen Arbeitszeit wird im Home-Office von den Beschäftigten häufig nicht als Mehrarbeit wahrgenommen

Remotes Arbeiten

neue Relevanz bekannter psychischer Belastungsfaktoren

- Zeitdruck
- Unter-/Überforderung (körperlich, mental, emotional)
- ständige Konzentrationserfordernisse
- Rollenunklarheit, unklare Aufgaben
- Zielkonflikte, widersprüchliche Anforderungen
- Arbeitsunterbrechungen, Störungen im Ablauf
- Konflikte im Arbeitsumfeld/mit Vorgesetzten
- erlebte Ungerechtigkeit, Unfairness
- soziale Isolation
- Mobbing
- Konflikte mit KundInnen/KlientInnen
- emotionale Dissonanz
- Gratifikationskrisen
- Statuskränkungen

Remotes Arbeiten

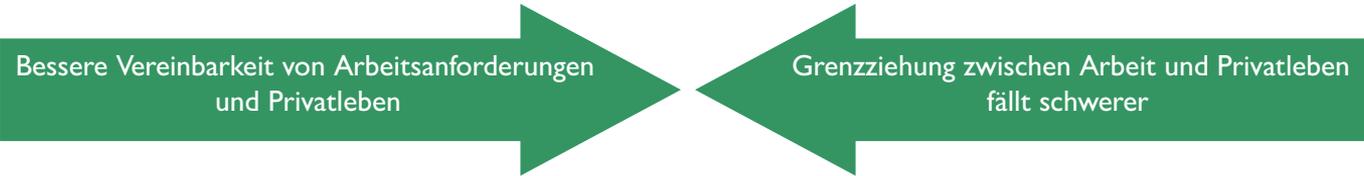
neue Relevanz bekannter psychischer Belastungsfaktoren

- Zeitdruck
-  Unter-/Überforderung (körperlich, mental, emotional)
- ständige Konzentrationserfordernisse
-  Rollenunklarheit, unklare Aufgaben
-  Zielkonflikte, widersprüchliche Anforderungen
-  Arbeitsunterbrechungen, Störungen im Ablauf
-  Konflikte im Arbeitsumfeld/mit Vorgesetzten
-  erlebte Ungerechtigkeit, Unfairness
-  soziale Isolation
- Mobbing
-  Konflikte mit KundInnen/KlientInnen
-  emotionale Dissonanz
-  Gratifikationskrisen
-  Statuskränkungen

Remotes Arbeiten Spannungsfelder für das Individuum

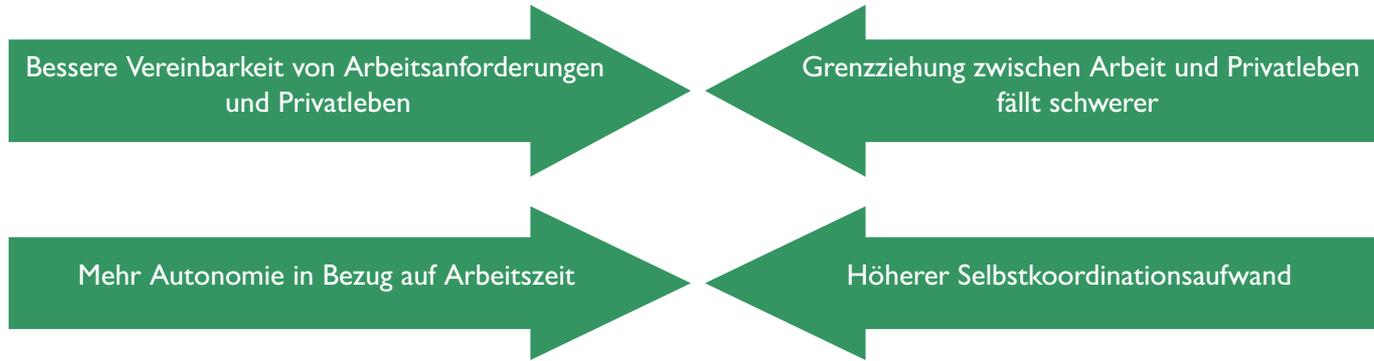
Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für das Individuum



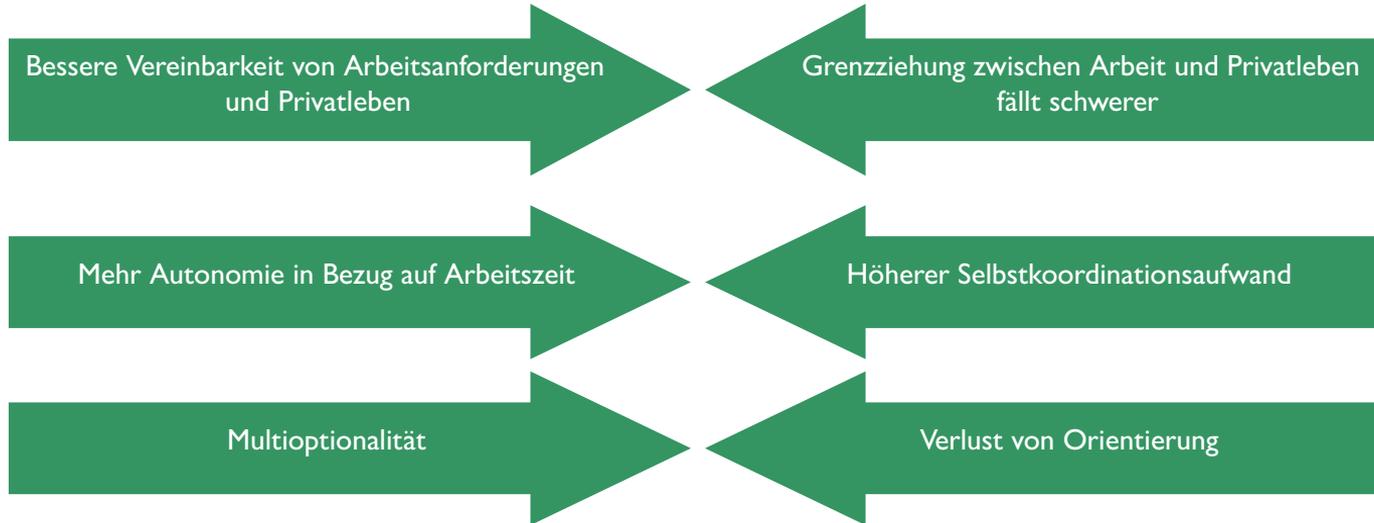
Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für das Individuum



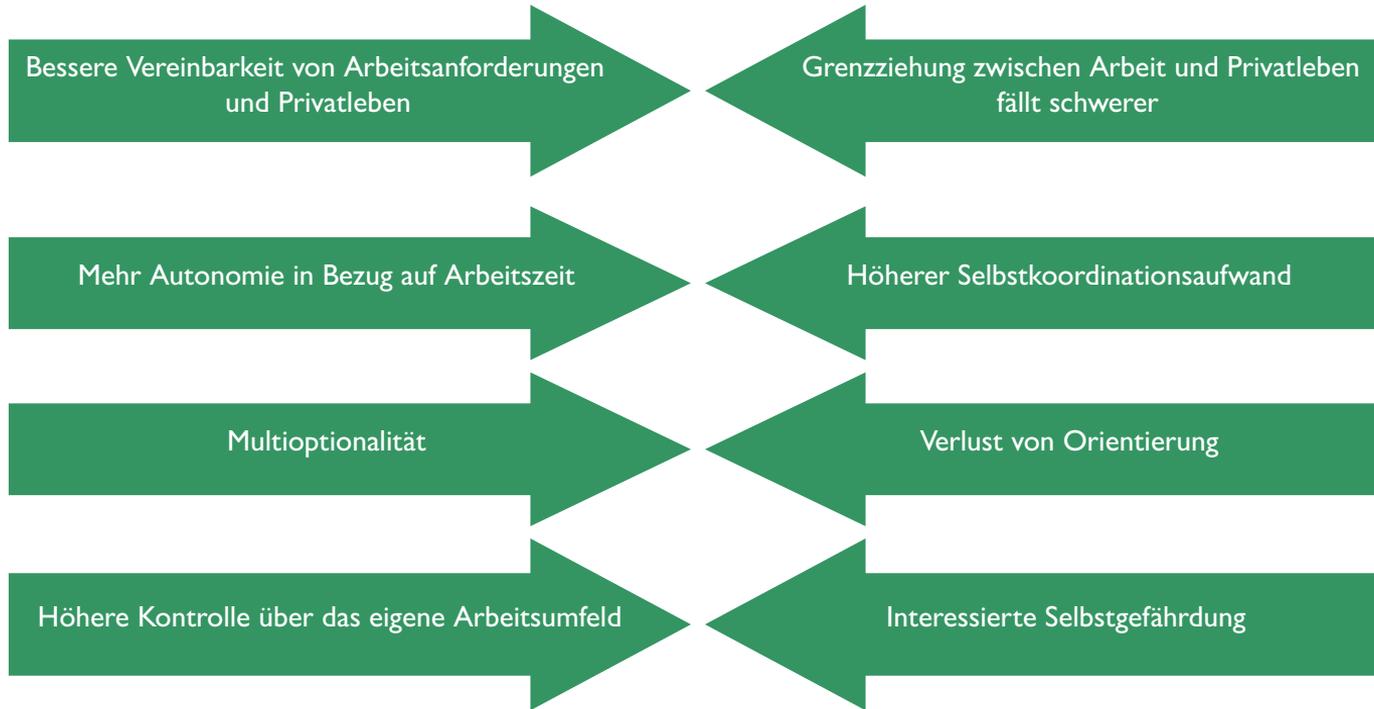
Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für das Individuum



Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für das Individuum



Gesellschaftliche
Anforderungen

Anforderungen des privaten
Umfeldes

Arbeitsbedingte Anforderunge

physische und psychische
Belastungen

Ressourcen,
Kompetenzen

Entwicklung,
Herausforderung

Beanspruchung

Fehlbeanspruchung, Stress

Verantwortung von Unternehmen

- **Verhältnisprävention:**

- Ausstattung im und für remotes Arbeiten
- Unsicherheiten bezüglich Absicherung und Verantwortung im remoten Arbeiten klären
- Ausgleich für eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten

- **Verhaltensprävention:**

- Zur Vermeidung physischer Fehlbelastungen sowie Sicherheitsrisiken bei Remoter Arbeit sind insgesamt mehr individuelle Kompetenzen sinnvoll, da insbesondere
 - die Wahl des Arbeitsplatzes häufig selbstständig erfolgt
 - die Umgebungsbedingungen selbstständig angepasst und überwacht werden
 - und institutionalisierte Routinen (z.B. bezüglich Pausen) fehlen

Verantwortung von Unternehmen

Verantwortung von Unternehmen

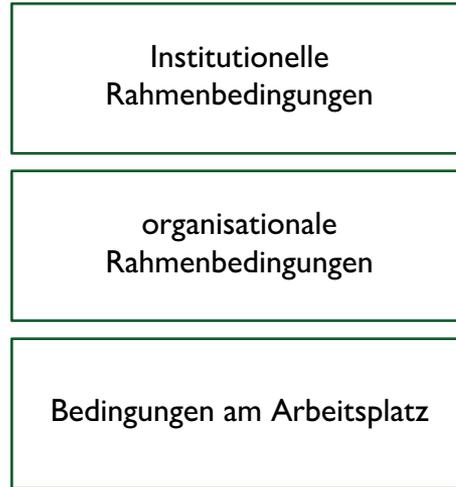
Institutionelle
Rahmenbedingungen

Verantwortung von Unternehmen

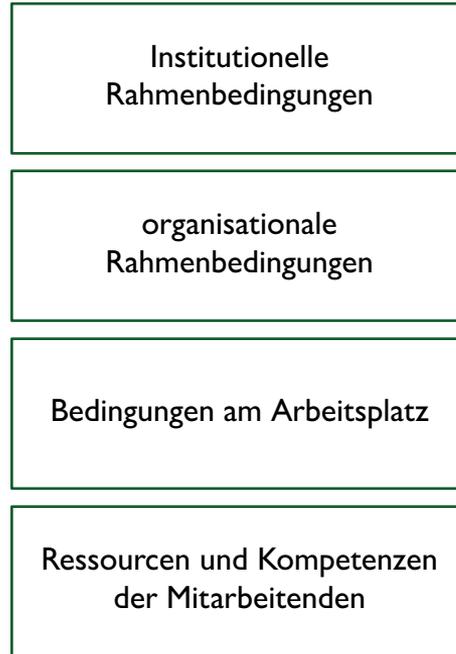
Institutionelle
Rahmenbedingungen

organisationale
Rahmenbedingungen

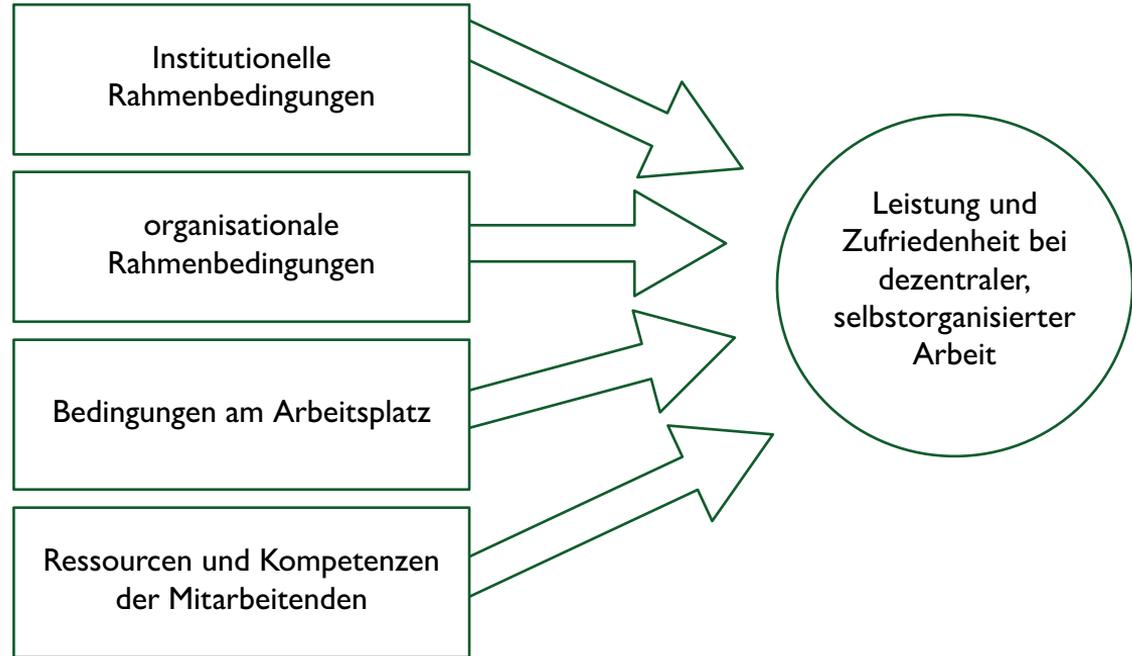
Verantwortung von Unternehmen



Verantwortung von Unternehmen



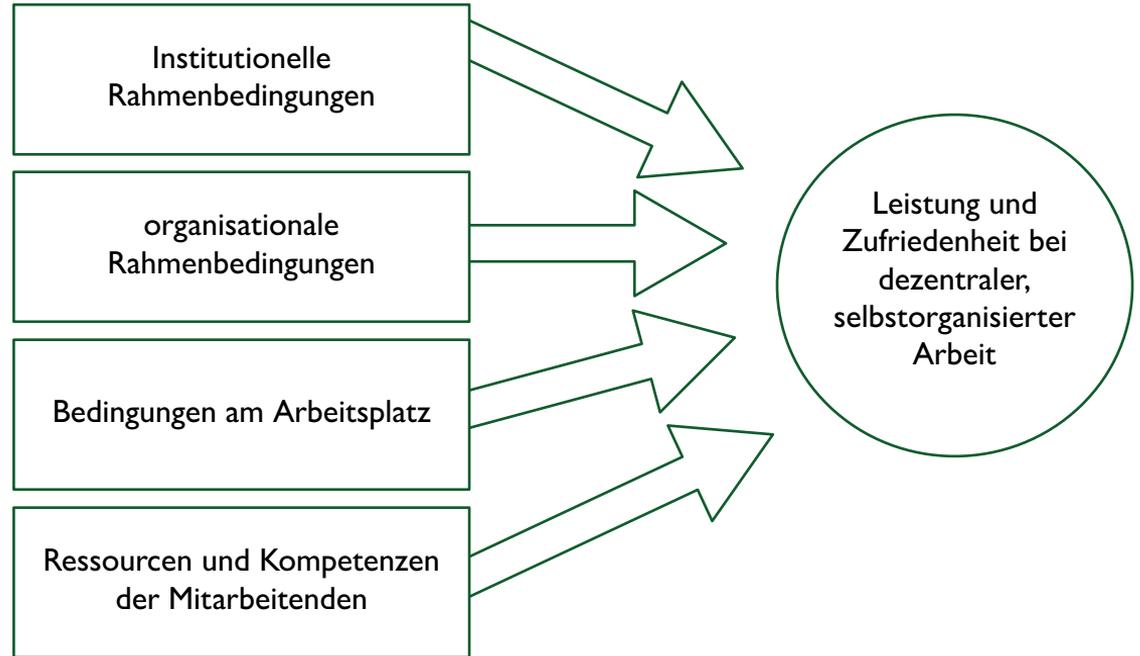
Verantwortung von Unternehmen



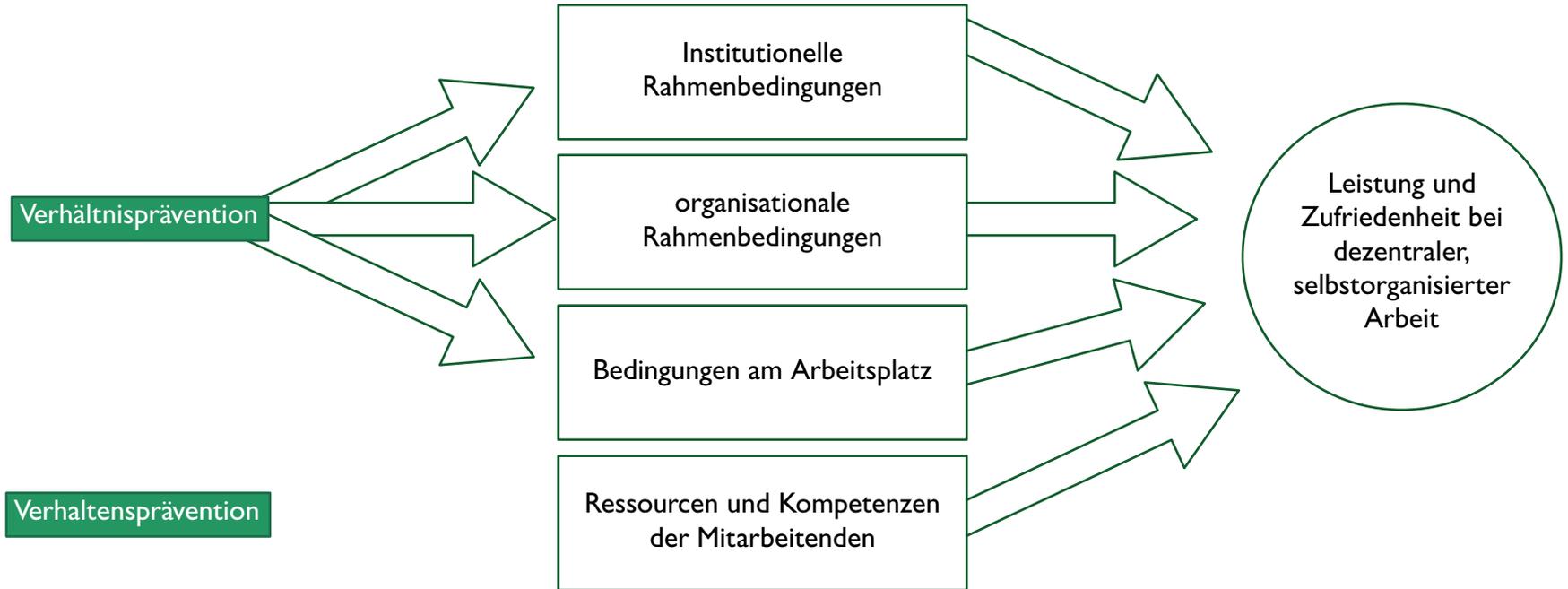
Verantwortung von Unternehmen

Verhältnisprävention

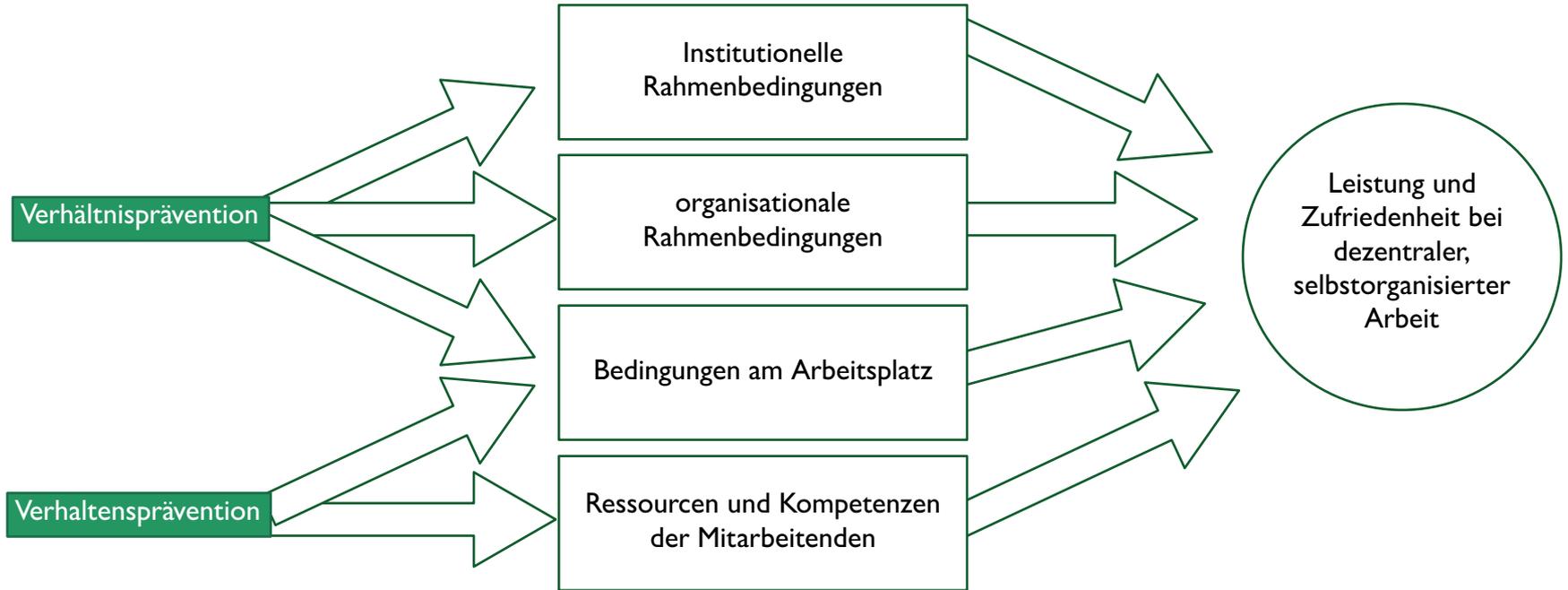
Verhaltensprävention



Verantwortung von Unternehmen



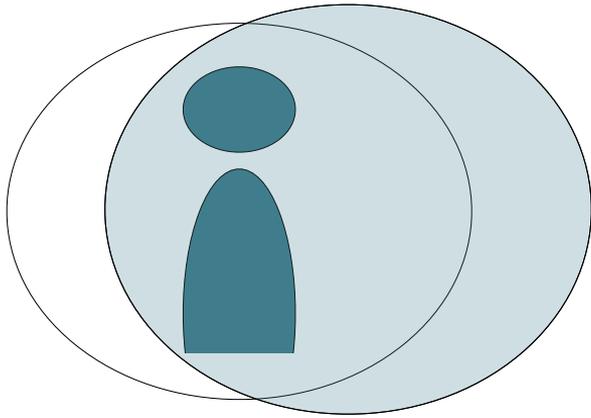
Verantwortung von Unternehmen



Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für das Individuum

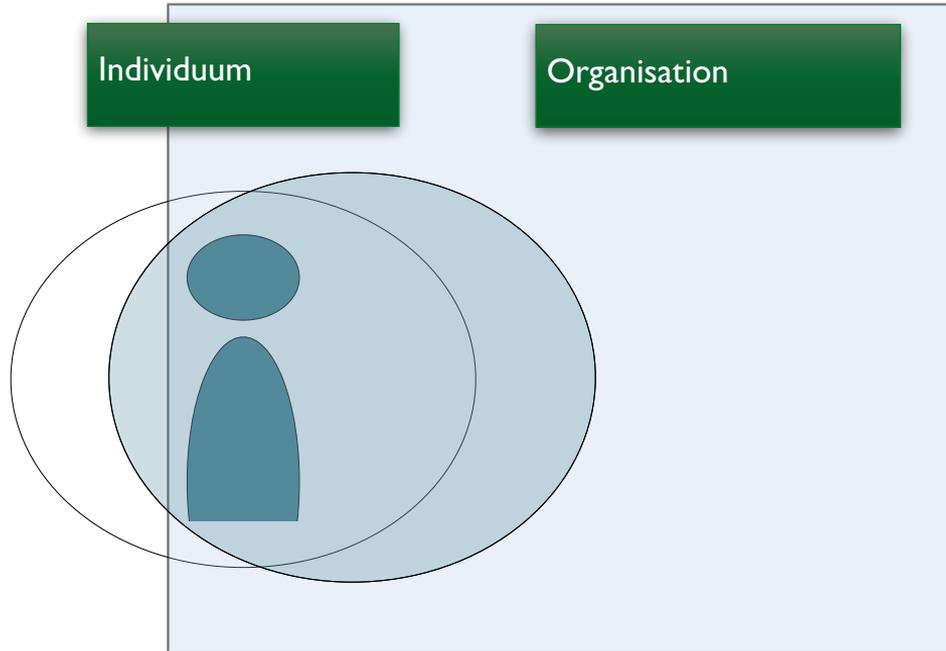
Individuum



- Auflösung zeitlicher und räumlicher Grenzen von Arbeit
 - Simultaneität bzw. Vergleichzeitigung verschiedener Routinen im Leben
- „Arbeitskraftunternehmende“ (G. G.Voß / H.J. Pongratz)
 - Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung, Verbetrieblichung / Verberuflichung der Lebensführung

Remotes Arbeiten

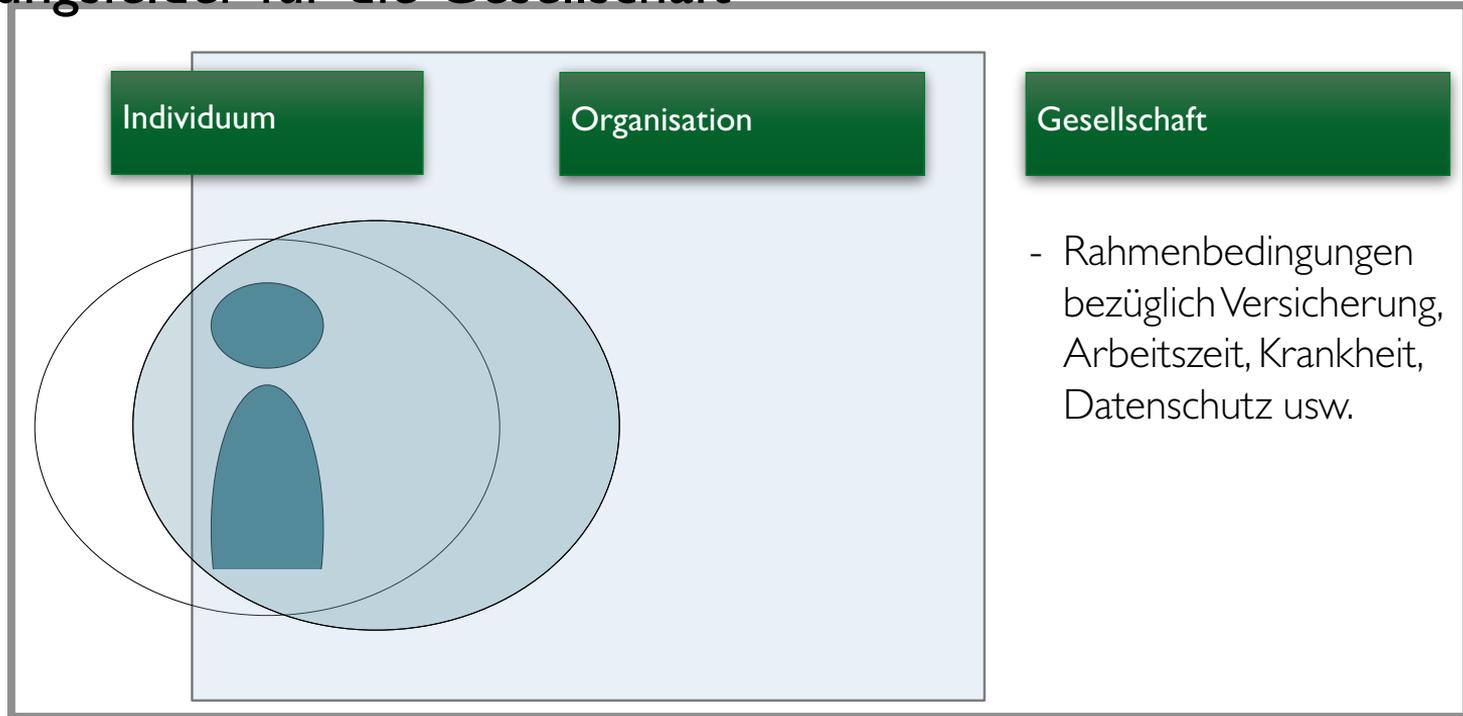
Spannungsfelder für das Unternehmen



- Erschwerung von Abstimmung und Kommunikation
- Herausforderung für Führungskräfte und Interessenvertretungen
- Wandel in Anforderungen an die berufliche Qualifizierung
- Umgang mit Datenflut, Datenschutz und Kontrollpotenzial der Systeme, (IT) Sicherheit
- Fragen zur Lastenverteilung

Remotes Arbeiten

Spannungsfelder für die Gesellschaft



Was kann von Unternehmen erwartet werden in Bezug auf remotes Arbeiten?

- **Probleme kennen**

- potenzielle physische und psychische Belastungen durch dezentrales, selbstorganisiertes Arbeiten
- potenzielle Risiken für die Organisation durch dezentrales, selbstorganisiertes Arbeiten

- **Unsicherheit reduzieren**

- Verantwortung, Erreichbarkeit und Arbeitszeiten, Kostenaufteilungen, Umgang mit Daten, Krankheit etc.

- **Qualifizieren**

- Ergonomie, Selbstführung, IT Sicherheit, etc.

Anstehende Veranstaltungen CCDI

- **«Erfolgreich durch Diversity & Inclusion»**
Nächste Durchführung: 28. Mai 2024, Sprache: DE, Anmeldung [hier](#)
- **«Aiming Higher – Karriereentwicklung für Assistenzärztinnen»**
Nächste Durchführung: März 2024, Sprache: DE, mehr Infos [hier](#)
- **Male Allyship Training,**
Sprache: EN, mehr Infos [hier](#) (Bei Interesse gerne mit uns Kontakt aufnehmen)
- **St. Galler Diversity Benchmarking 2024 – NEU digital als Dashboard**
Anmeldung und mehr Infos [hier](#)

Alle unsere Angebote finden Sie ausserdem unter www.ccdi-unisg.ch und Updates zu anstehenden Events auch stets auf unserer [LinkedIn-Seite](#).

SAVE THE DATE: D&I Week 2024



Die 8. St.Galler Diversity & Inclusion Week
findet vom **16. – 20. September 2024** statt!

Die Slides und weiterführende Informationen finden Sie in wenigen Wochen auf unserer Website www.inclusion-tagung.ch.

Hinweis: Die Sponsor:innen der D&I Week sind in keiner Weise für den von der Universität St. Gallen präsentierten Inhalt verantwortlich.

Universität St.Gallen (HSG)
Dufourstrasse 50
9000 St.Gallen
Schweiz
+41 71 224 75 52
gudrun.sander@unisg.ch
www.inclusion-tagung.ch