

Homeoffice geht nur mit Vertrauen

MOBILE ARBEIT Seit der Pandemie ersetzt Homeoffice immer öfter die Büroarbeit. Damit tauchten neue Fragen zum Daten-, Arbeits- und Gesundheitsschutz auf. Werner Hölter, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der DAK-Gesundheit, erzählt, wie sie diesen Schutz umsetzen.

VON MARTINA D'ASCOLA

Herr Hölter, wie sah die Arbeit vor der Corona-Pandemie bei der DAK-Gesundheit aus?

Wie auch in anderen Unternehmen arbeiteten die meisten Beschäftigten der DAK-Gesundheit vor Ort im Büro, nur wenige Beschäftigte im Vertrieb durften mobil arbeiten. Dann kam die Pandemie, die alle Abläufe in den Dienststellen der DAK-Gesundheit im ganzen Bundesgebiet beeinflusste.

Wie reagierte der Hauptpersonalrat?

Wir mussten schnell reagieren und entwickelten und verabredeten kurzfristige Lösungen, um den Versichertenservice und die Versicherungsverwaltung weiter zu gewährleisten, aber natürlich auch, um unsere Beschäftigten vor dem Virus zu schützen. Das war unser »Solidarpakt«. Dieser Pakt war unsere Antwort auf die Herausforderungen zum Start der Corona-Pandemie; er entstand zeitnah mit dem Ziel, die Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können und die Produktivität zu erhalten bei gleichzeitigem Gesundheitsschutz und gleichzeitiger Verhinderung von Ansteckungen.

Was beinhaltet dieser Pakt?

In dieser Vereinbarung haben wir u.a. geregelt, dass Beschäftigte, die die notwendige Betreuung der Kinder nicht organisieren können, unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt sind. Darüber hinaus wurde die Arbeitszeit auf 6 Uhr bis 20 Uhr ausgeweitet und es wurden die Urlaubsregelungen angepasst.

Gab es eine Regelung, die bei den Beschäftigten Priorität hatte?

Wichtigste Punkte waren die Antworten auf die notwendige Kinderbetreuung. Die unkomplizierte Arbeitsbefreiung, aber auch die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens haben die Flexibilität für die Kollegen und Kolleginnen deutlich erhöht. Auch die Umplanung von Urlauben wurde gerne in Anspruch genommen. So konnte bereits geplanter Urlaub, der aufgrund der Pandemie nicht mehr angetreten werden konnte, oftmals verschoben und später zur Erholung nachgeholt werden.

Mittlerweile hat sich die Arbeitssituation fast wieder normalisiert – wie viele Ihrer Beschäftigten arbeiten derzeit noch im Homeoffice?

Derzeit arbeiten 8.621 Beschäftigte im Homeoffice: 7.445 an 1 bis 5 Tagen in der Woche im Homeoffice, 1.176 Beschäftigte arbeiten mobil.

Was unterscheidet den Solidarpakt von Ihrer Dienstvereinbarung »Homeoffice«?

Es handelt sich um zwei unterschiedliche Modelle: Der Solidarpakt war gegen die Corona-Pandemie, unsere Dienstvereinbarung regelt die langfristige Arbeit von zu Hause. Beim Erstellen der Dienstvereinbarung stand der Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber DAK-Gesundheit im Mittelpunkt und die Erkenntnis, dass es eine Rückkehr in die Arbeitsmethodik der Zeit vor Corona so nie mehr geben wird. Bei den Be-



Werner Hölter, Vorsitzender des Hauptpersonalrats der DAK-Gesundheit und mit der Dienstvereinbarung »Homeoffice« Teilnehmer des Deutschen Personalräte-Preises 2022.

sprechungen waren natürlich Fragen der Kontrolle der Arbeit und der Produktivität Thema. Wir konnten die Geschäftsführung davon überzeugen, dass der Ort der Arbeit nicht entscheidend ist für die Frage der Produktivität bzw. deren Kontrolle. Das bestätigt sich übrigens bis heute anhand von Daten, die wir wöchentlich schon vor Corona bundesweit erhoben haben und dies weiterhin tun. Abweichungen in der Produktivität lassen sich nicht feststellen.

Bei der Arbeit von Zuhause ist der Datenschutz zu beachten. Wie haben Sie den geregelt?

Wir haben eine sogenannte Tokenausstattung in unsere Dienstvereinbarung aufgenommen. Der sogenannte »Token« ist eine technische Authentifizierung und Autorisierung, mit der die Kolleginnen und Kollegen den Zugriff auf die Daten entsprechend umfangreich datengeschützt sicherstellen konnten und weiterhin können. Ähnlich einer Zugangspin. Darüber hinaus besagt die Dienstvereinbarung, dass am Homeoffice-Arbeitsplatz nur papierlos gearbeitet werden darf. So wird vermieden, dass Sozialdaten in Papierform aus der Dienststelle genommen werden.

Des Weiteren ist es den Beschäftigten verboten, öffentliche WLAN-Netze/Hotspots zu benutzen. Wir haben zwischenzeitlich für zu Hause weitere umfangreiche technische Sicherungsmaßnahmen ergriffen, auf diese möchte ich aus sicher verständlichen Gründen hier nicht eingehen.

Die Datenschutzbestimmungen in der EU sind verglichen mit denen der USA sehr viel schärfer. Wie garantieren Sie, dass in der gesamten Kommunikation/bei der gesamten Homeoffice-Arbeit dieser strenge Datenschutz eingehalten wird?

Sie weisen zurecht auf die strengen Datenschutzbestimmungen in der EU hin. Die Arbeitgeberin DAK-Gesundheit war und ist natürlich gefordert, diesen strengen Rahmenbedingungen nachzukommen – zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice. Dies funktioniert offenkundig gut. So sind mir Verstöße oder auch konkrete Vorgänge, die auf eine Verletzung des Datenschutzes hinweisen, bislang nicht bekannt. Von Beginn an haben wir uns sehr intensiv ausgetauscht mit den

Verantwortlichen insbesondere aus dem technischen Bereich.

Neben dem Datenschutz ist ein weiterer Punkt, der im Homeoffice besonders zu regeln ist, die Arbeitszeit.

Die Regelungen zur Arbeitszeit sind für alle Kolleginnen und Kollegen identisch und sind in der DV Arbeitszeit geregelt. Unabhängig vom Ort der Arbeit gilt der Arbeitszeitrahmen Montag bis Freitag von 6.00 Uhr bis 18.30 Uhr. Alle Kolleginnen und Kollegen erfassen ihre täglichen Arbeitszeiten weiterhin selbstständig, d.h., es gibt bei uns weder eine Leistungs-, noch eine Verhaltenskontrolle.

Und wie haben Sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz geregelt?

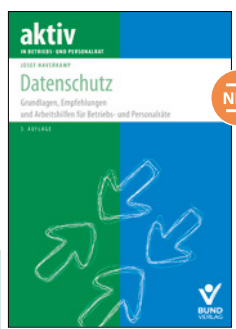
In unserer Dienstvereinbarung haben wir festgeschrieben, dass sich der Gesundheits- und Arbeitsschutz nach den DGUV-Vorschriften richtet; angefügt haben wir auch gleich den entsprechenden Link für die Broschüre »CHECK-UP Homeoffice«, wo sich die Beschäftigten die Vorschriften herunterladen können.

Wird kontrolliert, ob die Beschäftigten sich an diese Vorschriften halten?

Nach unserer Dienstvereinbarung ist das Einhalten zu dokumentieren und von den Führungskräften zu beurteilen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist uns natürlich ein wesentliches Anliegen. Die Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice wie auch deren Führungskräfte brauchen das Wissen dazu als Basis für einen erfolgreichen Gesundheitsschutz. Gefährdungsbeurteilungen sind für uns ein wichtiges Instrument, um zu informieren und natürlich auch, um Mängel festzustellen. Derzeit müssen wir uns auf die Angaben der Kolleginnen und Kollegen verlassen; wir werden sehen, wie sich Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mittelfristig entwickeln und ob sich Rückschlüsse auf einen Zusammenhang mit dem Arbeitsort ableiten lassen. Übrigens in beide Richtungen: positiv oder negativ. ◀

Martina D'Ascola, freie Lektorin und Journalistin.
mdascola@vodafone.de

Das ABC des Datenschutzes



Haverkamp

Datenschutz

Grundlagen, Empfehlungen und Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte 3., aktualisierte Auflage
2022. 420 Seiten, kartoniert
€ 32,-
ISBN 978-3-7663-7072-3

bund-shop.de/7072



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0