

# Digitalisierung: Chance oder Belastung für die Arbeitsbedingungen in Hochschule und Forschung?

23. DINI-Jahrestagung und ZKI-Herbsttagung  
27. September 2022

Sonja Staack



Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft

## Verbreitung von Homeoffice (Frühjahr 2021)

Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen?



Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit, 2022 - [Index-Gute-Arbeit.DGB.de](https://www.dgb.de/index-gute-arbeit)

- über 40 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Befragungszeitraum zumindest gelegentlich im Homeoffice – so viele wie noch nie zuvor
- angeschaffte Software und digitale Geräte sind weiterhin vorhanden – „Neues Normal“?

## Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung

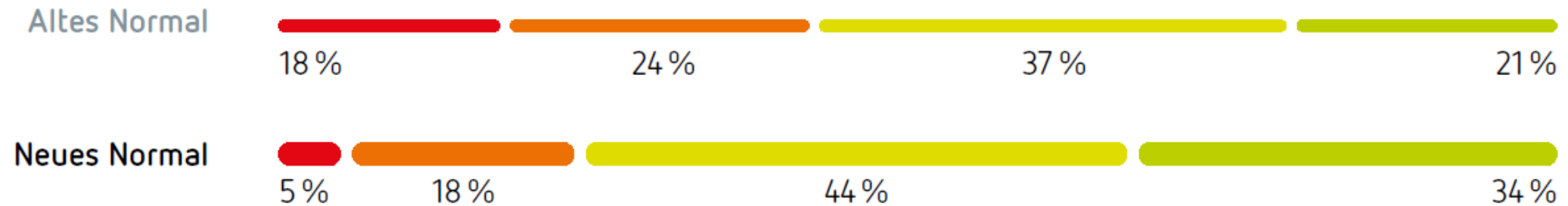
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

gar nicht

in geringem Maß

in hohem Maß

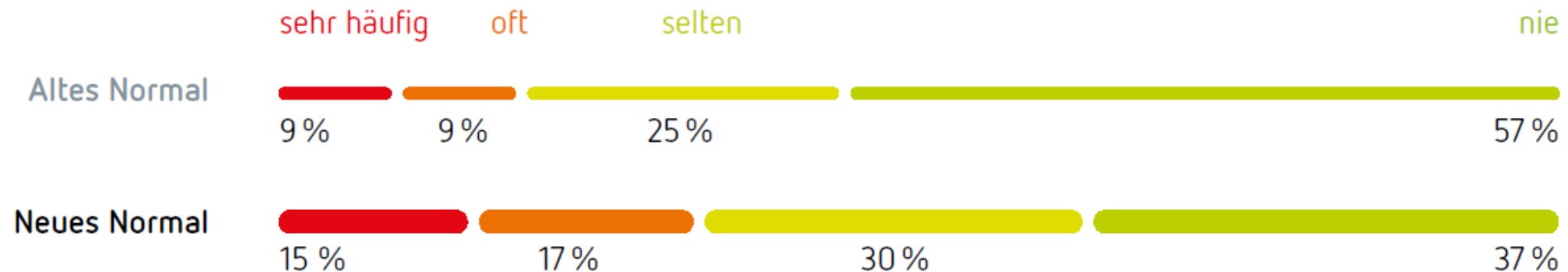
in sehr hohem Maß



- Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, haben mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit

## Ständig erreichbar sein

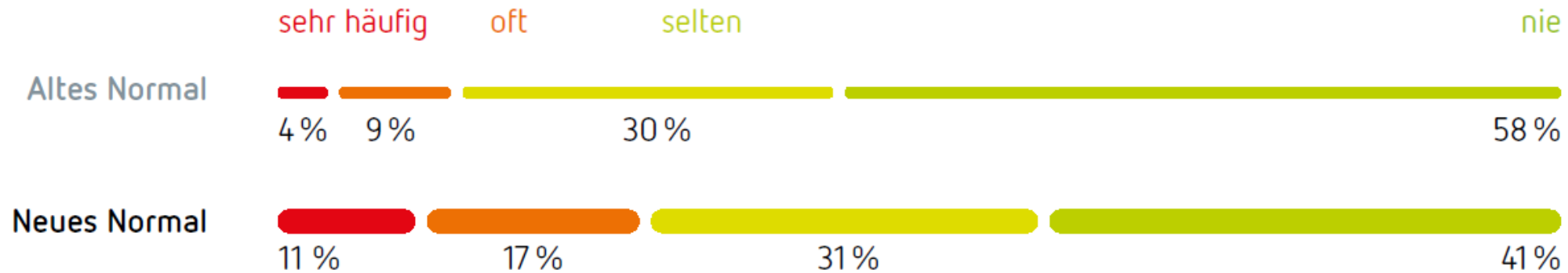
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?



- Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, arbeiten deutlich stärker entgrenzt – die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt

## Unbezahlte Arbeit

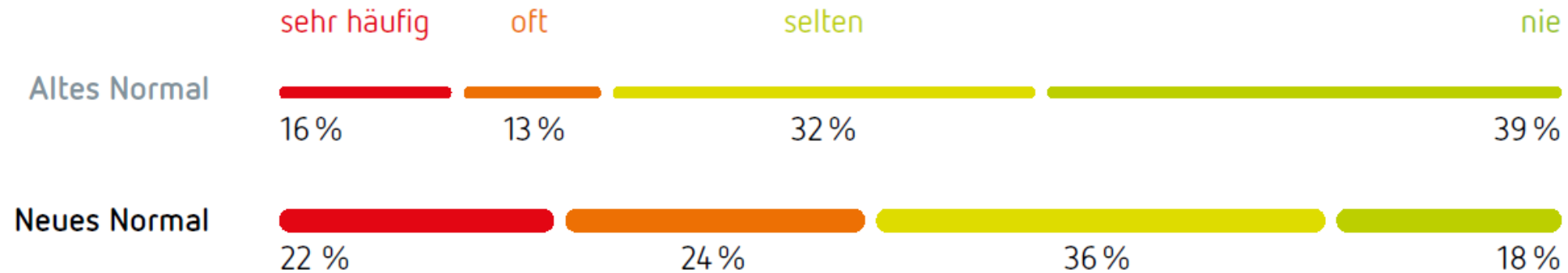
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



- Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, leisten mehr unbezahlte Mehrarbeit

## Verkürzte Erholungspausen

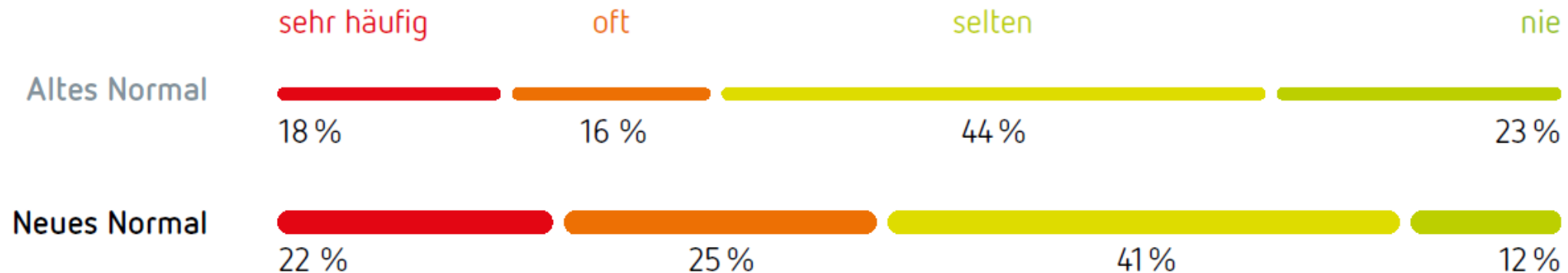
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?



- Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, verkürzen deutlich häufiger ihre Erholungspausen oder lassen sie ganz ausfallen
- auch die Mindestruhezeit wird deutlich häufiger unterschritten
- Risiko für Unfälle, körperliche & psychische Beschwerden steigt

## Nicht abschalten können

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?

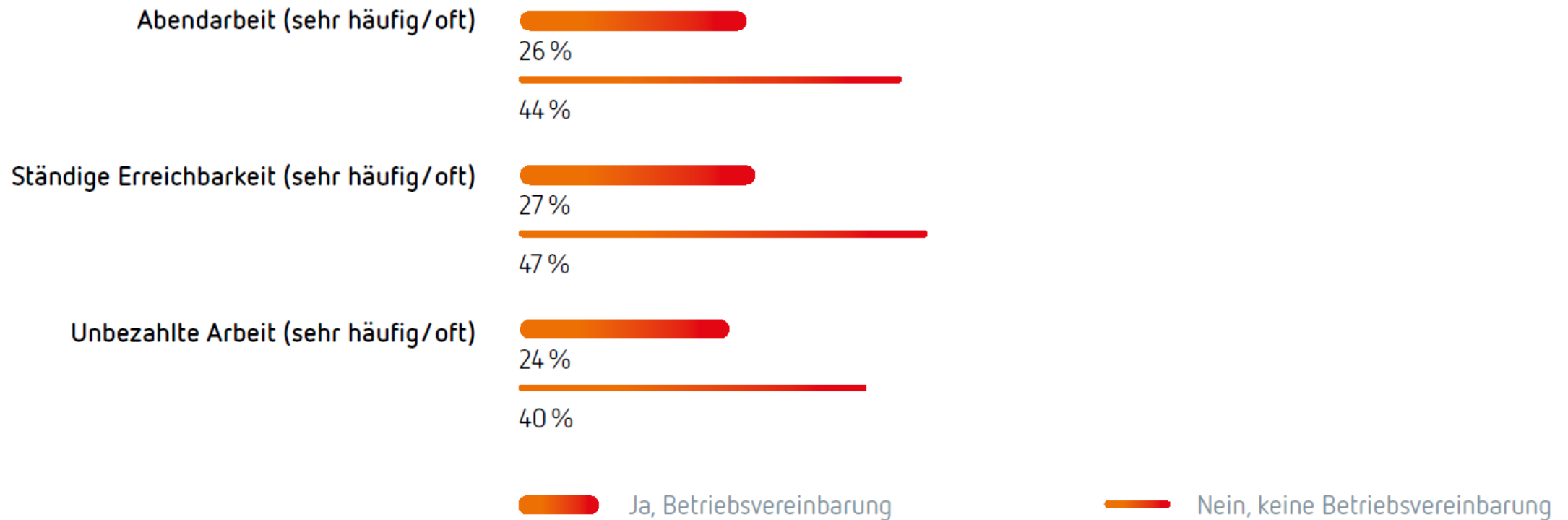


- Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, tun sich schwer, in der Freizeit den Kopf von dienstlichen Dingen frei zu bekommen

- Arbeiten unter Zeitdruck treibt Entgrenzung voran
- die Kombination von Überlastung und mobiler Arbeit kann Belastungssituationen erheblich zuspitzen – und ist für Hochschulen und Forschungseinrichtungen leider nicht untypisch
- werden Erreichbarkeit und Arbeitsfähigkeit nicht mehr technisch begrenzt, müssen sie durch soziale Konventionen begrenzt werden, um erhöhten Belastungen entgegen zu wirken
- echte Arbeitszeitsouveränität kann einen Teil der Entgrenzung auffangen: je größer der Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitszeit im „neuen Normal“ ist, desto weniger wird entgrenzt gearbeitet (Pausen- und Ruhezeiten werden häufiger eingehalten)



## Einfluss betrieblicher Vereinbarungen



## Einfluss betrieblicher Vereinbarungen

Nicht-Abschalten-Können (sehr häufig / oft)



- Betriebs- und Dienstvereinbarungen tragen dazu bei, Entgrenzung zu reduzieren
- bisher arbeitet nur die Hälfte der mobil Arbeitenden auf Grundlage einer entsprechenden betrieblichen Vereinbarung

- Gewerkschaften fordern Recht auf mobile Arbeit (wo betrieblich möglich); d.h. auch: für alle hochschulischen Statusgruppen - Bundesregierung will „Erörterungsanspruch“ einführen
- Homeoffice muss freiwillig sein
- mobile Arbeit darf kein arbeitsschutzfreier Raum werden
- notwendige digitale Geräte sind vom Arbeitgeber bereit zu stellen
- Arbeit ist nicht zuletzt ein sozialer Prozess: sinnvoll erscheint in der Regel ein Mix aus mobiler Arbeit und Präsenz
- um Entgrenzung entgegen zu wirken sind individuelle Arbeitszeitsouveränität und kollektive betriebliche Vereinbarungen zentral
- zur Durchsetzung von Arbeitszeitsouveränität und Phasen der nicht-Erreichbarkeit trägt auch eine moderne Arbeitszeiterfassung bei (vgl. aktuelle Rechtsprechung von EUGH und BAG)

- digitales Lernen erfordert den Zugang zu digitaler Infrastruktur und ruhigen Lernorten – da nicht alle Studierenden hierüber verfügen braucht es auch entsprechende Arbeitsplätze an den Hochschulen
- Technik-Oligopole von privaten Anbietern sind zu vermeiden und so weit wie möglich Open Source-Produkte einzusetzen
- auch digitale Lehre sollte frei von kommerzieller Werbung sein
- die Kontrolle von Online-Prüfungen darf nicht zu einer Überwachung des Privattraums von Studierenden führen
- damit die Digitalisierung nicht zu Arbeitsverdichtung und Überlastung führt, müssen Personalaufstockungen erfolgen
- nur verbesserte Arbeitsbedingungen schaffen die Voraussetzung, qualifiziertes Personal z.B. in der IT zu gewinnen und zu halten

Download Positionspapier unter [hochschulen.verdi.de](https://hochschulen.verdi.de)

**Kontakt:**

**Sonja Staack**

**ver.di-Bundesverwaltung  
Leitung Bundesfachkommissionen Hochschule und Forschung**

**[sonja.staack@verdi.de](mailto:sonja.staack@verdi.de)**

**[www.hochschulen.verdi.de](http://www.hochschulen.verdi.de)  
[www.forschung.verdi.de](http://www.forschung.verdi.de)**



**Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft**