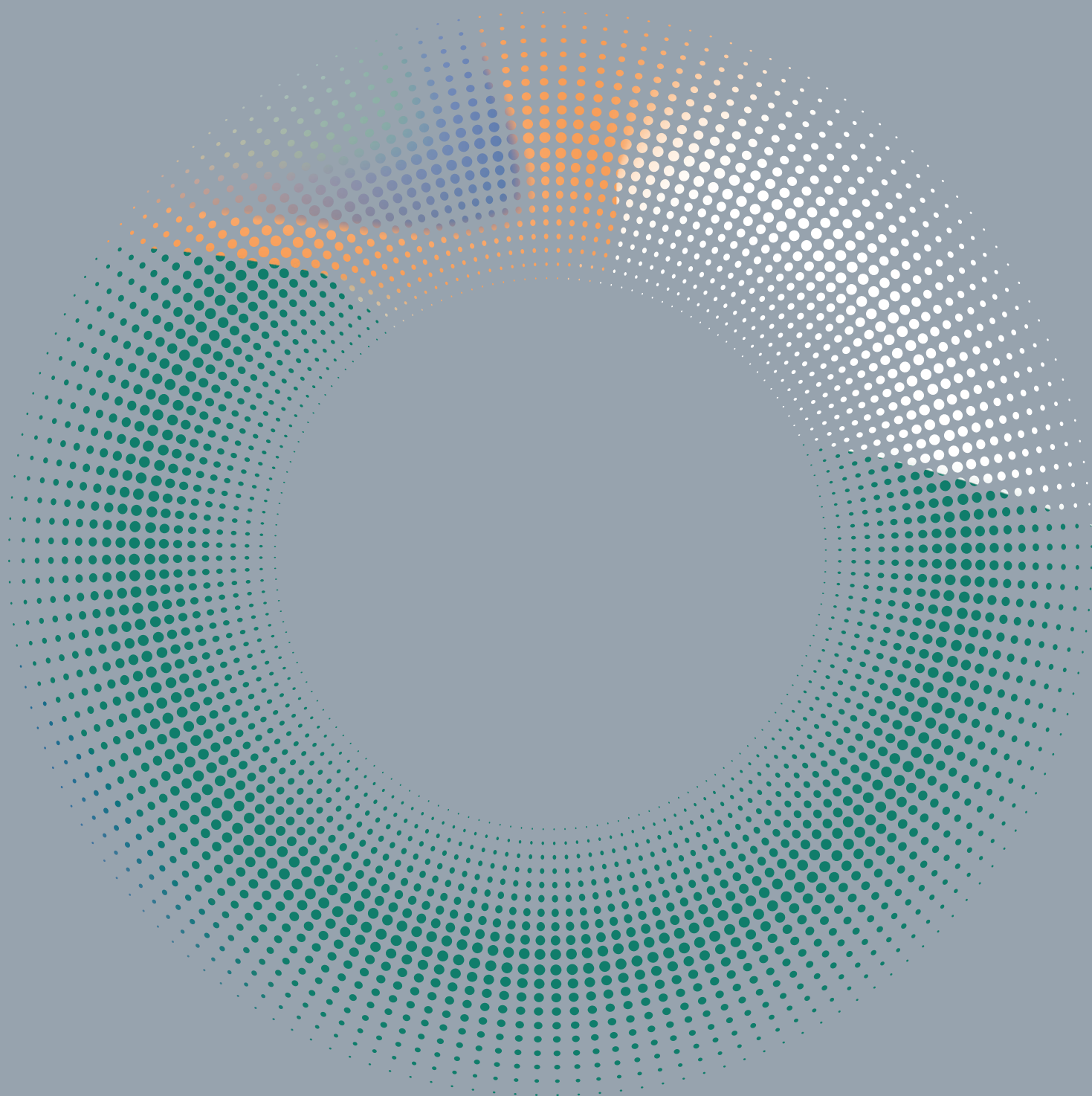


Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes





GUTER NEUER MIX

Die Corona-Pandemie hat auch im Bankgewerbe dazu geführt, Arbeitsprozesse noch stärker zu digitalisieren und mehr Beschäftigten als bisher die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen, sofern ihre Tätigkeit und die technischen Möglichkeiten dies erlaubten. Nach Stabilisierung der Lage und der folgenden Lockerung der Kontaktbeschränkungen stellt sich die Frage, welchen Anteil Arbeit im Homeoffice und im Büro künftig haben werden. Aktuelle Studien zeigen: Die vielen positiven Erfahrungen mit dem Homeoffice werden das Ausmaß an Arbeit von zu Hause wohl dauerhaft auf ein höheres Niveau heben. Aber auch Arbeiten im Büro bleibt vielfach wichtig. Experten erwarten deshalb einen neuen, aber eher ausgewogenen Mix der verschiedenen Arbeitsformen. Dieser schafft größere Flexibilität und verbessert Arbeitszufriedenheit und Gesundheit.

„Zu Hause ist es am schönsten“ (Die Zeit, 9. Juni), „Homeoffice-Boom – Coronakrise stellt Zukunft des Büroturms infrage“ (Der Spiegel, 22. Mai 2020), aber auch „Lasst uns wieder in Büro“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13. Juni 2020) lauteten nur einige der Schlagzeilen der vergangenen Monate, die sich mit der zwangsweisen Verschiebung von Arbeit ins Homeoffice während der Hochphase der Pandemie beschäftigten. Noch ist es zu früh, um gesicherte Aussagen über die zukünftige Arbeitsgestaltung zu treffen, aber sowohl die Headlines als auch die verschiedenen Studien, die sich mit den Folgen der Pandemie auf die Arbeit der Zukunft beschäftigen, zeichnen ein deutlich differenziertes Bild. Dass wir dauerhaft ein „Land voller Stubenhocker“ (Die Zeit, 11. März 2020) werden, erscheint jedenfalls im Licht der aktuellen Erkenntnisse mehr als fraglich.

Unzweifelhaft sind die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Kontaktbeschränkungen ein Digitalisierungsbeschleuniger bei der Gestaltung der Geschäfts- und Arbeitsbeziehungen – und haben ein Umdenken bewirkt: 87 Prozent der Führungskräfte wollen infolge der Corona-Pandemie die Digitalisierung vorantreiben, 69 Prozent sogar in hohem Maße – und somit den Schwung des erzwungenen Digitalisierungsschubs nutzen.¹ Vor der Krise waren nur knapp die Hälfte der Vorgesetzten offen gegenüber der Arbeit im Homeoffice, sofern dies die Arbeitsaufgaben zulassen, während fast drei Viertel großen Wert darauf legten, dass Beschäftigte im Betrieb anwesend sind. ► **01**

Privates Bankgewerbe: schon vor Corona 40 Prozent mindestens gelegentlich im Homeoffice

Doch war der Digitalisierungsbeschleuniger Corona überhaupt noch notwendig für einen generellen Bewusstseinswandel bei Arbeitgebern und Beschäftigten, brauchte es den „Game Changer Corona“? Für viele wissensbasierte Tätigkeiten und insbesondere für die Arbeit im Bankgewerbe lautet die Antwort: nicht unbedingt. Fast jede(r) zweite Bürobeschäftigte in Deutschland arbeitete schon vor der Pandemie mindestens gelegentlich von zu Hause, im privaten Bankgewerbe (inklusive stationärem Filialvertrieb) waren es knapp 40 Prozent – mit erheblichem weiteren Potenzial: Von den Beschäftigten, die vor der Krise nicht von zu Hause gearbeitet haben, würde dies über alle Branchen hinweg mehr als die Hälfte gern tun. ► **02** Und im privaten Bankgewerbe äußerten im Februar 2020, also unmittelbar vor der akuten Krisenphase, zwei Drittel der Beschäftigten den Wunsch nach mehr Arbeit im Homeoffice. ► **03**

Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade beim Thema Homeoffice zwischen Wunsch und Umsetzbarkeit oft eine Lücke klafft, die sich nur teilweise schließen lässt. Denn Homeoffice kommt nicht für jeden Arbeitsbereich, jede Aufgabe und jede Person in Betracht – und ist auch nicht für alle Beschäftigten attraktiv. Manche Erwerbstätige haben aufgrund ihrer Tätigkeit keine Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Bei bestimmten Jobs ist Homeoffice zwar grundsätzlich möglich, aber aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten schwierig, etwa in bestimmten Projektphasen. Darüber

Vor Corona: Vorgesetzte wünschten sich Beschäftigte eher vor Ort

01

Haltung von Vorgesetzten gegenüber Arbeit im Homeoffice

Gesamtwirtschaft, in % der Beschäftigten, Mai 2020

■ trifft genau zu ■ trifft eher zu

Vor der Corona-Krise ...

... legten Vorgesetzte großen Wert darauf, dass die Beschäftigten im Betrieb anwesend sind



... waren Vorgesetzte offen gegenüber der Arbeit im Homeoffice, wenn die Arbeitsaufgaben es zulassen



... waren Vorgesetzte eher misstrauisch, ob im Homeoffice auch genauso produktiv gearbeitet wird wie im Betrieb



Quelle: DAK, Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, Juli 2020; repräsentative Erwerbstätigenbefragung April/Mai 2020, n = 7.226

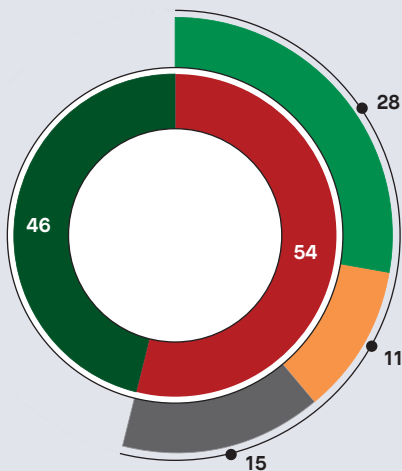
Vor Corona: Fast die Hälfte der Bürobeschäftigten auch im Homeoffice, realistischer Wunsch bei einem weiteren Viertel

02

Bürobeschäftigte und Homeoffice

Gesamtwirtschaft, in % der Bürobeschäftigten, 2018

■ Arbeit mindestens gelegentlich im Homeoffice
 ■ keine Arbeit im Homeoffice
 ■ obwohl gewünscht
 ■ weil nicht gewünscht
 ■ weil es die Tätigkeit nicht zulässt



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Institut der deutschen Wirtschaft

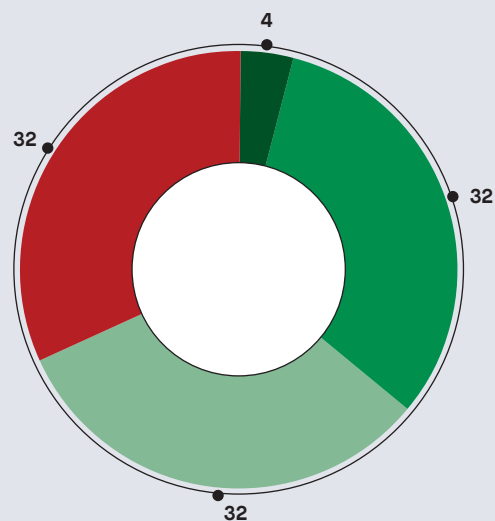
Vor Corona: Zwei Drittel der Bankbeschäftigten mit Wunsch nach mehr Homeoffice

03

Wunsch, häufiger von zu Hause aus zu arbeiten

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten, Februar 2020

■ täglich
 ■ an einigen Tagen in der Woche
 ■ an einigen Tagen im Monat
 ■ nein



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS / AGV Banken



hinaus gibt es Beschäftigte, die nicht zu Hause arbeiten können oder wollen, weil etwa die häuslichen Bedingungen Homeoffice nicht ermöglichen oder weil sie bewusst eine Grenze zwischen Beruf und Privatleben ziehen möchten. Entsprechend wollten vor der Corona-Krise etwa 10 bis 15 Prozent der Beschäftigten gar nicht von zu Hause arbeiten – auch, weil sie nicht auf den persönlichen Kontakt im Team verzichten wollten.² Und wer nicht über ein gewisses Maß an Selbstdisziplin, Selbstständigkeit und Abgrenzungsfähigkeit verfügt, wird es aus Expertensicht beim Arbeiten zu Hause eher schwer haben.

Zugleich hat sich während der Corona-Pandemie gezeigt, dass Homeoffice häufiger möglich und sinnvoll ist, als dies bislang vermutet und praktiziert wurde. Al-

lerdings war bei der Arbeit im Homeoffice bereits vor der aktuellen Krise die Dynamik durchaus beachtlich, vor allem in den vergangenen drei Jahren: Noch Anfang der 2010er-Jahre arbeiteten rund 26 Prozent der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe mindestens gelegentlich von zu Hause, bis heute ist dieser Anteil um die Hälfte auf 39 Prozent gestiegen. ► 04

Die notwendige schnelle Umstellung auf Homeoffice in vielen Arbeitsbereichen zu Beginn der akuten Krisenphase fiel also im Bankgewerbe grundsätzlich auf fruchtbaren Boden, die viel zitierte „neue Normalität“ ist bei den Banken in vielen Bereichen schon länger gelebter Arbeitsalltag. Allerdings zeigt auch im Kreditgewerbe das Ausmaß der Veränderung zu Krisenbeginn, wie weitreichend sich die Arbeitswelt selbst bei

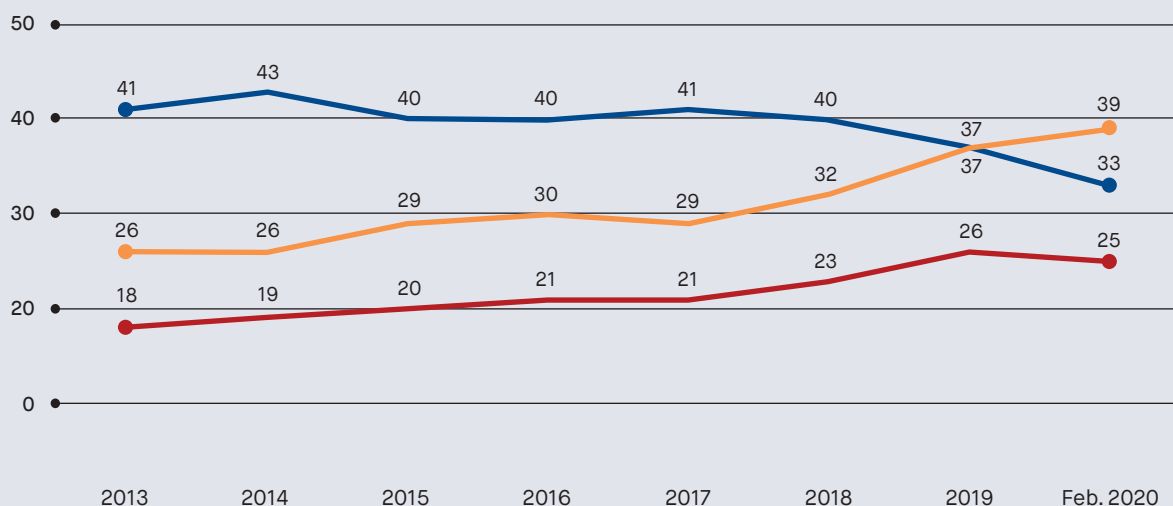
Schon vor Corona: Homeoffice im Kommen

► 04

Arbeitsorte

Privates Bankgewerbe, in % der Beschäftigten

- immer / ausschließlich im Büro / Betrieb
- mindestens gelegentlich* zu Hause
- häufiger** zu Hause



* mind. 1 x / Monat; ** mind. 1 x / Woche; Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS / AGV Banken

den Banken als Digitalisierungs-Vorreiter verändert hat: So stieg auch in Großbanken mit größeren Einheiten wie dem Filialgeschäft, die sich nicht für die Arbeit von zu Hause eignen, zu Spitzenzeiten der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice von etwa einem Fünftel auf teilweise über zwei Drittel; in Instituten mit anderen Geschäftsmodellen arbeitete zwischenzeitlich sogar annähernd die gesamte Belegschaft außerhalb des Büros.

Banken führend beim Wechsel ins Homeoffice

Bei allen – auch technischen – Schwierigkeiten dieser Ad-hoc-Umstellung waren es vor allem die Banken, die sich besonders schnell auf die neue Situation einge-

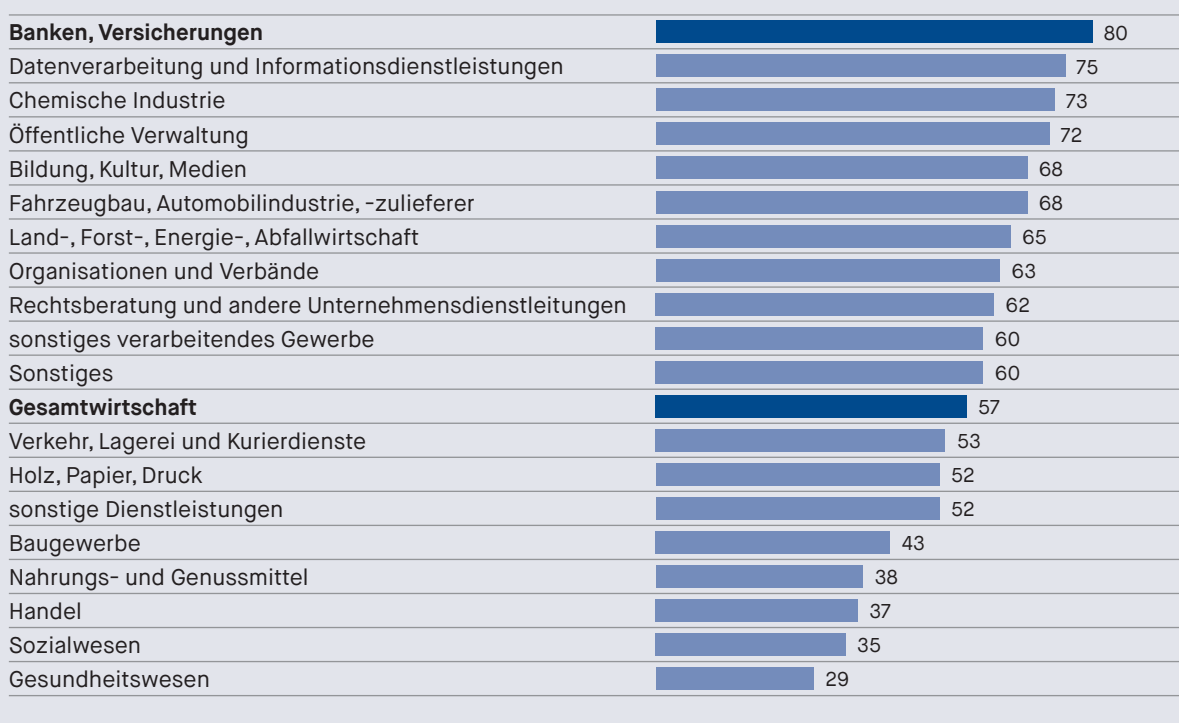
stellt hatten, etwa indem sie innerhalb kürzester Zeit Tausende neuer digitaler Endgeräte bereitgestellt und ihre Arbeitsabläufe mit neuester Technologie und veränderter Programmierung angepasst haben. Ablesbar ist das in einer aktuellen Beschäftigtenbefragung der DAK zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie: 80 Prozent der Befragten in der Finanzwirtschaft bescheinigten ihren Arbeitgebern, die Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice sprunghaft ausgeweitet zu haben. Damit sind Banken und Versicherungen die Branche mit der höchsten Dynamik bei der Bewältigung des abrupten Wandels, noch vor IT-Dienstleistern. ► 05 Viele Unternehmen anderer Branchen haben ähnlich gehandelt. So haben die Bürobeschäftigten in rund

Ausweitung digitaler Arbeitsmethoden während der Corona-Krise: Banken mit höchster Dynamik

► 05

„Im Zuge der Corona-Krise hat mein Arbeitgeber die Möglichkeiten, über digitale Arbeitsmethoden im Homeoffice zu arbeiten, sprunghaft ausgeweitet“

Zustimmende Antworten, in % der Beschäftigten, Mai 2020



Quelle: DAK, Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, Juli 2020; repräsentative Erwerbstätigenbefragung April/Mai 2020, n = 7.226

70 Prozent der Unternehmen nahezu komplett oder größtenteils im Homeoffice gearbeitet.³ Häufig etabliert wurden dabei Schichtmodelle, bei denen im Wechsel ein Teil der Beschäftigten entweder im Homeoffice oder im Büro arbeitet, um persönliche Kontakte zu minimieren und bei Infektionen in einer Teilgruppe die übrigen Beschäftigten zu schützen.

Erfolgsfaktor bei der besonders zügigen Transformation im Bankgewerbe war sicherlich auch, dass die Beschäftigten dort ohnehin einen überwiegend positiven Blick auf die Digitalisierung und deren Auswirkungen auf ihr persönliches Arbeitsumfeld haben. Bezogen auf den Arbeitsort (Unternehmen/Homeoffice) erwarten bei-

spielsweise 54 Prozent der Beschäftigten eine Verbesserung – Tendenz: deutlich steigend; fünf Jahre zuvor lag der Anteil der positiv Gestimmten noch bei 45 Prozent. ► 06 Insofern hat die Pandemie eine von großen Teilen der Beschäftigten erhoffte veränderte Arbeitssituation schneller als erwartet Realität werden lassen.

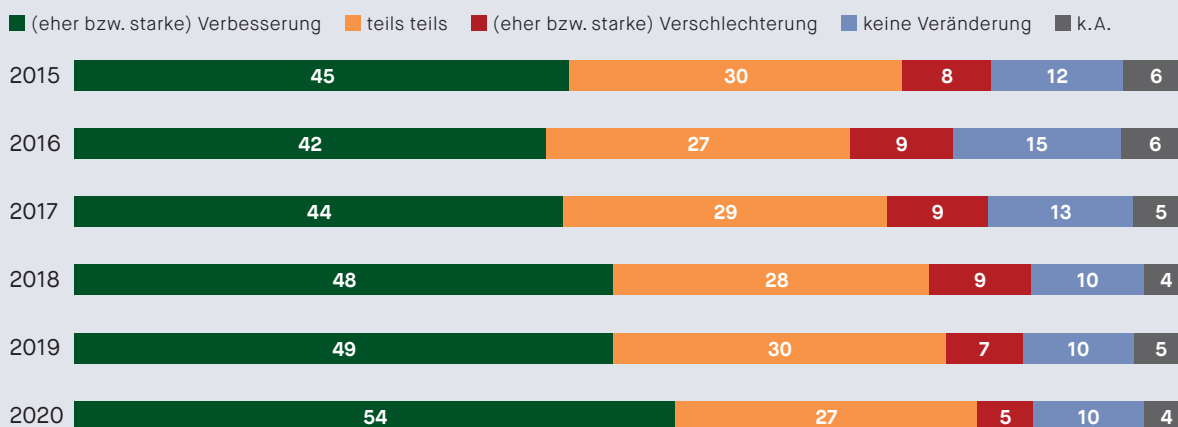
Die Erfahrungen im ersten Halbjahr 2020 haben aber auch gezeigt, dass sich persönliche soziale Kontakte im Büro nicht vollständig durch virtuelle Treffen ersetzen lassen, und das mit erkennbar abnehmender Tendenz: Je länger soziale Distanzierung nötig sein wird, desto seltener werden die Menschen auf bestehende Kontakte und Netzwerke zurückgreifen können – einmal ganz ab-

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Wahl des Arbeitsorts: Bankbeschäftigte erwarten mehr Flexibilität

▶ 06

Erwartete Veränderung durch Digitalisierung bei der Wahl des Arbeitsorts

Priv. Bankgewerbe, in % der Beschäftigten



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS im Auftrag des AGV Banken

gesehen von der Tatsache, dass der Mensch als soziales Wesen für eine dauerhaft gute Zusammenarbeit Vertrauen auch über persönliche Kontakte aufbauen muss. Zu dieser Erkenntnis passen die Befragungsergebnisse im privaten Bankgewerbe zu den erwarteten Auswirkungen der Digitalisierung auf Teamgeist und Führungsverhalten. Hier sind die Beschäftigten eher skeptisch, und mit Blick auf die Zusammenarbeit im Team überwogen sogar die negativen Erwartungen – jedenfalls vor der Corona-Krise. ▶ 07

Zeitersparnis größter Vorteil, fehlender Kontakt größter Nachteil im Homeoffice

Aktuelle Studien unterstreichen diesen Aspekt. Danach vermissen 75 Prozent der Beschäftigten, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, den direkten Kontakt zu ihrem Team. Und knapp 50 Prozent empfinden den kurzfristigen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen als schwieriger. Auch sind bestimmte Unterlagen und Arbeitsmaterialien nicht so leicht zugänglich. Auf der anderen Seite ergibt sich eine Reihe von Vorteilen. So sind viele Beschäftigte, die während der Pandemie erstmals regelmäßig im Homeoffice waren, mit ihrer Arbeit überdurchschnittlich zufrieden. Zwei Drittel dieser Gruppe

empfinden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (bei Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren sind es sogar 77 Prozent), bewerten den Zeitgewinn aufgrund fehlender Pendelzeiten als positiv und sehen bessere Möglichkeiten, sich die Arbeit einzuteilen. ▶ 08 Die positiven Bewertungen decken sich in Ausmaß und Gewichtung fast vollständig mit Daten aus dem privaten Bankgewerbe, die zu Jahresbeginn 2020 – also vor der Corona-Krise – erhoben wurden. Das lässt darauf schließen, dass sich die Beurteilung der Arbeit im Homeoffice während der Pandemie nicht grundlegend verändert hat.

Entsprechend lohnt ein Blick auf Umfragedaten, die der AGV Banken unmittelbar vor der akuten Krisenphase erhoben hat. Danach liegt die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten, die häufiger im Homeoffice arbeiten (mindestens einmal pro Woche), signifikant über dem Durchschnitt. Das liegt vor allem an den besonders hohen Entscheidungsspielräumen, die nach dem jüngsten Stand arbeitswissenschaftlicher Forschung auch einen gesundheitsförderlichen Effekt haben, an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und an der leichteren Arbeitseinteilung. Dadurch

▶ Fortsetzung auf Seite 10

Auswirkungen der Digitalisierung auf Team und Führung: Bankbeschäftigte eher skeptisch

07

Erwartete Veränderung durch Digitalisierung

Priv. Bankgewerbe, in % der Beschäftigten, 2020

■ (eher bzw. starke) Verbesserung ■ teils teils ■ (eher bzw. starke) Verschlechterung ■ keine Veränderung ■ k.A.

Teamgeist und Zusammenhalt unter Kollegen



Führungsverhalten der direkten Führungskraft



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragungen im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS / AGV Banken

Vor- und Nachteile im Homeoffice: Zeitgewinn, bessere Vereinbarkeit und Produktivität versus fehlender Kontakt und unklare Grenze zum Privaten

08

Vor- und Nachteile der Arbeit im Homeoffice

Zustimmende Antworten, in % der Beschäftigten, Mai 2020 / Februar 2020

	alle Branchen Befragte mit regelmäßiger Arbeit im Homeoffice; Mai 2020	privates Bankgewerbe Gründe für Homeoffice; Befragte, die mindestens gelegentlich im Homeoffice arbeiten oder daran interessiert sind, Februar 2020
Vorteile		
Zeitersparnis, z.B. durch Wegfall der Fahrt zur Arbeitsstelle	68	61
bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	66	49
Weniger Stress, z.B. durch bessere Einteilung der Arbeitszeit	65	45
produktiveres/konzentrierteres Arbeiten	56	44
Nachteile		
fehlender persönlicher Kontakt zu Kolleginnen/Kollegen	75	
Beeinträchtigung kurzfristiger Besprechungen im Team	48	
keine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben	47	
schwieriger/kein Zugang zu Unterlagen/Akten/Materialien	41	

Quelle: DAK, Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, Juli 2020; repräsentative Erwerbstätigenbefragung April/Mai 2020, n = 7.226 | Repräsentative Beschäftigtenbefragung im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS / AGV Banken, Februar 2020

► Fortsetzung von Seite 8

empfinden die Beschäftigten ihre Arbeitsbelastung als unterdurchschnittlich, Ziele als überdurchschnittlich gut erreichbar und haben insgesamt deutlich mehr Spaß an der Arbeit. ► 09 Dabei ist zu beachten, dass die allermeisten Beschäftigten in dieser Gruppe sich keineswegs dauerhaft zu Hause aufhalten, sondern in einem ausgewogenen Mix aus Präsenzzeiten im Büro und Zeiten im Homeoffice arbeiten. Daraus lässt sich ableiten, dass weder komplette Büroarbeit noch komplettes Homeoffice als ideale Arbeitsform anzusehen sind – vielleicht nicht in jedem Einzelfall, aber im Durchschnitt der Belegschaften.

Arbeit im Homeoffice gesundheitsgerecht gestalten

Die passende Mischung aus Homeoffice und Büro ist darüber hinaus auch für die Gesundheit der Beschäftigten von Bedeutung. Auch das belegen Erhebungsdaten aus dem privaten Bankgewerbe. Danach sind die Beschäftigten, die häufiger im Homeoffice arbeiten, trotz insgesamt erhöhter Arbeitsanforderungen überdurchschnittlich zufrieden. Am wohlsten und leistungsfähigsten fühlen sich aber diejenigen, die nur ein- bis zweimal pro Woche von zu Hause arbeiten. ► 09

► Fortsetzung auf Seite 12



Wechsel aus Präsenz im Büro und häufigerer Arbeit im Homeoffice macht überdurchschnittlich zufrieden und leistungsfähig

09

Bewertung wichtiger Faktoren der Arbeitsqualität
Top Two (ausgezeichnet/sehr gut); Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten in Prozent

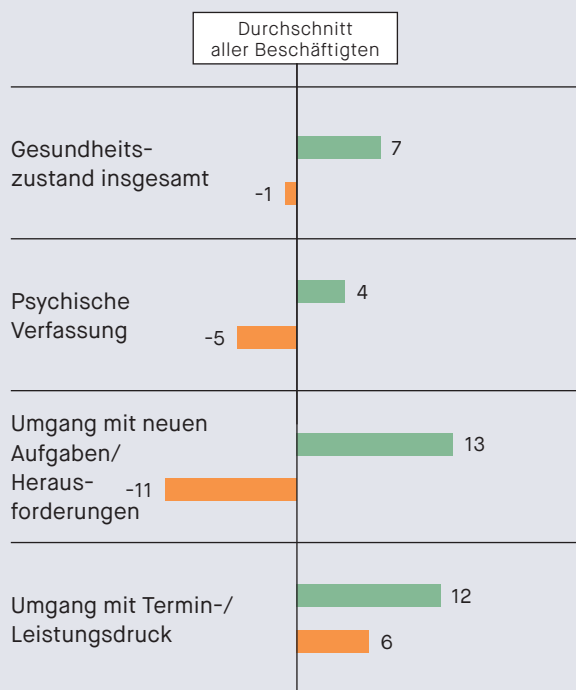
■ Beschäftigte, die häufiger (1x/Woche oder öfter) im Homeoffice arbeiten



Bewertung der persönlichen Gesundheit und Leistungsfähigkeit
Top Two (ausgezeichnet/sehr gut); Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten in Prozent

■ Beschäftigte, die durchschnittlich etwa 1x/Woche im Homeoffice arbeiten

■ Beschäftigte, die immer/täglich oder mehrmals pro Woche im Homeoffice arbeiten



Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung im privaten Bankgewerbe, Kantar TNS / AGV Banken, 2020

► Fortsetzung von Seite 10

Darüber hinaus spielt die Gestaltung von Homeoffice eine entscheidende Rolle. Das beginnt bei Fragen der technischen Ausstattung, der Arbeitszeit und Erreichbarkeit und geht über das Schaffen ausreichender – auch persönlicher – Kommunikation bis hin zu Überlegungen, wie sich Unternehmens- und Führungskultur verändern müssen. Der AGV Banken hat sich mit diesen Fragen im Rahmen der Sozialpartner-Initiative „Mitdenken 4.0“ unter dem Dach der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) ausführlich beschäftigt und gemeinsam mit den Partnern – AGV Versicherungen, BDA und Verdi – eine Handlungshilfe zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit im Homeoffice erarbeitet, die als Download zur Verfügung steht (www.vbg.de/mitdenken4null).

Die Zukunft der Arbeit wird hybrid

Die Ergebnisse vieler aktueller Studien und Erhebungen zum Homeoffice legen nahe, dass das Arbeiten von zu Hause weiter zunehmen wird und dass Mischformen zwischen Präsenz im Büro und remote work besonders verbreitet sein werden. Etwas mehr als 40 Prozent der Unternehmen wollen das Angebot, im Homeoffice arbeiten zu können, auch nach der Pandemie ausweiten – aber ebenso viele haben dazu noch keine endgültige Entscheidung getroffen.⁴ Für die große Mehrheit der Führungskräfte (79 Prozent) hat die Präsenz der Beschäftigten im Betrieb auch in Zukunft einen hohen Stellenwert, sie setzen aber ebenfalls mehrheitlich (rund 60 Prozent) auf gemischte Angebote (Präsenz- und Homeoffice) und den Ausbau der Arbeit im Homeoffice.⁵ Daraus lässt sich der Schluss ziehen: Die Zukunft der Arbeit wird hybrid – soweit sie es nicht ohnehin schon war.



Vor diesem Hintergrund überraschen aktuelle Überlegungen für einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice. Ins Spiel gebracht wurde bereits ein Modell, nach dem Beschäftigte grundsätzlich ein Recht auf Homeoffice haben sollen, wenn ihr Arbeitsplatz dies zulässt. Auch eine vollständige Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice soll möglich sein, darüber hinaus soll es neue Regeln für die Arbeit im Homeoffice geben, um eine klare Trennung von Arbeit und Privatleben auch zu Hause zu ermöglichen.

Dieser Ansatz erscheint jedoch allzu pauschal und einseitig. Flexibilität ist keine Einbahnstraße: Nicht alle Beschäftigten, die gerne flexibler arbeiten möchten, können damit rechnen, dass sich dieser Wunsch mit den Notwendigkeiten im Unternehmen deckt. Umgekehrt dürfen Vorgesetzte nicht erwarten, dass alle Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice fähig oder bereit sind. Für welche Unternehmensbereiche, Tätigkeiten oder Personen sich Arbeit im Homeoffice eignet, ist eine Frage, die sich gerade nicht pauschal beantworten lässt. Hier sind Aushandlungsprozesse nötig – mindestens für einzelne Unternehmen, eher sogar für bestimmte Arbeitsbereiche, womöglich sogar individuell. Personalarbeit und Führung werden dadurch ohne Frage kleinteiliger – doch der Aufwand lohnt sich, wenn passende Lösungen gefunden werden, die Gesundheit, Motivation und Mitarbeiter-Commitment steigern.

Zugleich bedeutet mobil-flexible Arbeit etwa im Homeoffice nicht unbegrenzte Freiheit für die Beschäftigten und nicht unbegrenzte Verfügbarkeit für die Unternehmen. Alle Beteiligten tun gut daran, Bedürfnisse und Erwartungen wohl abzuwägen und in Einklang zu bringen. Das bedeutet: Vorgesetzte und Mitarbeiter müssen sich über die Möglichkeiten und Grenzen der neuen Arbeitsformen verständigen, und die Beschäftigten müssen stärker als bisher eigenverantwortlich ihre Arbeit strukturieren und wissen, wann es Zeit ist, den Aus-Knopf zu drücken.

Die Pandemie hat gezeigt, dass das Vertrauen in Homeoffice und Mobilarbeit bei Beschäftigten und Arbeitgebern weiter gestiegen ist. Laut einer repräsentativen Corona-Umfrage der Initiative Psyga (psychische Gesundheit in der Arbeitswelt) des Bundesministeriums sagen zwei Drittel der Beschäftigten, dass ihre Arbeitgeber sie vorbildlich unterstützen, und ebenso viele bestätigen, dass sie sich gut über den Umfang mit der Situation informiert fühlten. Diese Transparenz und das entstandene Vertrauen sollten nicht durch vorseilende Regulierung untergraben werden.

-
- 1 Hays/Rheingold Institut: Anpassung an eine neue Normalität; Befragung von 750 Führungskräften (davon nahezu die Hälfte aus dem Dienstleistungssektor), Juli 2020
 - 2 Universität Mannheim: Mannheimer Corona-Studie, Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Lockdowns, Juli 2020
 - 3 Fraunhofer IAO, DGFP e.V.: Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal, Stuttgart, Juli 2020
 - 4 Fraunhofer IAO, DGFP e.V.: Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal, Stuttgart, Juli 2020
 - 5 Hays/Rheingold Institut: Anpassung an eine neue Normalität; Befragung von 750 Führungskräften (davon nahezu die Hälfte aus dem Dienstleistungssektor), Juli 2020

Herausgeber:

Arbeitgeberverband
des privaten Bankgewerbes e.V.
AGV Banken
Burgstr. 28
10178 Berlin

www.agvbanken.de

September 2020

Illustrationen: Prof. Felix Scheinberger

