

Angriff auf das Arbeitszeitgesetz – diesmal per Homeoffice

Die Forderungen der Unternehmensseite bei Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“ waren deutlich „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen“ sollen „die Mitarbeiter in eigener Verantwortung bestimmen. Dabei hat jeder seine Arbeitszeit so einzurichten, dass eine effektive Betreuung der Kunden sowie eine reibungslose Zusammenarbeit mit den Kollegen sichergestellt ist.“

Seitdem vor 100 Jahren der 8-Studentag hierzulande erstmals in ein Gesetz geschrieben wurde, kämpfen die Unternehmer dagegen. Jetzt soll es per Homeoffice, das Arbeiten zuhause, erreicht werden.

Für Stephan Fischer, Hochschule Pforzheim, ist klar, dass „mobiles Arbeiten in agilen Unternehmen selbstverständlich ist“ (Siehe: Mobil im Kopf, agil im Handeln: Zusammenarbeit neu entdecken unter www.blog.zukunft-personal.de/de/2017/04/23/mobil-im-kopf-agil-im-handeln-zusammenarbeit-neu-entdecken).

„Homeoffice verleitet Arbeitnehmer zu Überstunden“, erklärt Yvonne Lott, Hans-Böckler-Stiftung (www.xing.com/news/klartext/homeoffice-verstarkt-traditionelle-geschlechterrollen-3171). Denn das Arbeiten zuhause erscheine als „ein Privileg, eine Art Geschenk, das Beschäftigte von ihren Vorgesetzten erhalten“. Deshalb werden „oftmals Gegenleistungen erwartet, die in der Regel mit Überstunden einhergehen. Dieser Tauschhandel gilt vor allem in Betrieben mit einer stark ausgeprägten Präsenzkultur, wo Homeoffice häufig als ein Verstoß empfunden wird“.

Unter der Überschrift „Spielplatz statt Schreibtisch“ schieben Kapitalvertreter vermeintliche Interessen der Beschäftigten vor, so ein Beispiel der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Ein Produktmanager mache zwei Mal in der Woche „um 15 Uhr Feierabend, um seine Kinder aus der Schule abzuholen und den Nachmittag mit ihnen zu verbringen. Am Abend erledigt der Mitarbeiter bis 23 Uhr noch Korrespondenz via E-Mail aus dem Home-Office“, wird der herrschende Leistungsdruck geschildert. „Nach derzeit geltender Rechtslage ist dieses Arrangement für den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber ein Problem. Die elfstündige Ruhezeit zwingt ihn, den nächsten Arbeitstag erst gegen zehn Uhr zu beginnen“ (https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/23DDAB5D5716F268C1258228003C5959/%24file/BDA_New_Work.pdf). Schutzbestimmungen werden so zum Problem eines Beschäftigten erklärt.

In einer Befragung der Krankenkasse DAK wurden Beschäftigte nach der damit verbundenen Belastung gefragt: Beschäftigte, welche mindestens einmal pro Woche außerhalb der Arbeitszeit von Vorgesetzten oder Kollegen angerufen werden, fühlen sich dadurch stärker belastet. Hier fühlen sich 46 % etwas belastet und 6 % fühlen sich erheblich belastet. Die wahrgenommene Belastung steigt mit der Häufigkeit solcher Anrufe. Unter den Beschäftigten, welche (fast) täglich, d. h. 4-mal pro Woche oder häufiger außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden, geben an (siehe Pangert / Schüpbach: Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, Hrsg: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Seite 12):

- 52 % fühlen sich dadurch etwas und
- 12 % stark belastet.

Diese Problematik wird sich durch zunehmenden Technikeinsatz noch verschärfen. Der Einsatz mobiler Geräte – z.B. Smartphones oder Tablett-PC – gewinnt weiter an Bedeutung. Eine Anbindung an „die Cloud“ ermöglicht mobiles Arbeiten. Verschärft wird das Problem der ständigen Erreichbarkeit durch unterschiedliche Kommunikationskanäle in der digitalen Arbeitswelt.

Für die Kapitaleseite geht es aber um mehr: die Arbeitszeit soll noch mehr im Unternehmen-Interesse gestaltet werden. Ein Recht auf Homeoffice lehnt etwa Ulrich Goldschmidt, Vorsitzender des Verbandes „Die Führungskräfte e.V.“, ab. Denn eine Diskussion um Gesetze führe zu „Klassenkampf ums Homeoffice“. Aber durch „betriebliche Regelungen im Einzelfall“ werde „besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten“ Rücksicht genommen „als durch allgemeine

gesetzliche Regularien“. Vielmehr will Goldschmidt Möglichkeiten, zuhause zu arbeiten, für einen Angriff auf den Arbeitsschutz nutzen: „Deswegen sollte der Gesetzgeber vielmehr überprüfen, ob die bestehenden Gesetze, zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, noch zu unserer heutigen Arbeitswelt passen“ (Bitte keinen Klassenkampf ums Homeoffice, siehe www.xing.com/news/klartext/bitte-keinen-klassenkampf-ums-homeoffice-3172).

In vielen Betrieben wird Homeoffice mit „Vertrauensarbeitszeit“ verknüpft. Dabei wird auf die Erfassung von Arbeitszeit verzichtet. Während bei Gleitzeitregelung ein Rahmen für einen bestimmten Zeitraum, beispielsweise von 7:00 bis 19:00 Uhr vorgeben ist, wird auf die Festschreibung von Beginn und Ende der Arbeitszeit verzichtet. „Vertrauensarbeitszeit“ führt bei den betroffenen Beschäftigten oft zu völliger Überarbeitung, Misstrauen des Vorgesetzten über das Leistungspotential und gegenseitige Kontrolle der Kollegen untereinander. Die Tendenz zur Vereinzelung der Beschäftigten nimmt zu. Statt einer Reduzierung ist in den Betrieben eine Ausweitung der Arbeitszeit festzustellen.

Einerseits planen Unternehmensleitung die zu erreichenden Ziele unabhängig vom tatsächlich benötigten Zeitbedarf. Besonders bei Projektarbeit – etwa zur Einführung neuer Hard- und Software - werden dann sehr „ehrgeizige“ Ziele vorgeben. Der Personalbedarf wird bei der Projektplanung meist übervorsichtig geplant. Es werden eher zu wenig als zu viele Beschäftigte berücksichtigt. Dies erfolgt nicht auf Unwissenheit oder durch die Inkompetenz von Führungskräften. Es folgt eher der Profitlogik: „Trotz geringen Einsatzes große Ergebnisse erreichen“.

Viele Arbeitsprozesse werden heute nicht mehr mit einer zentral durchdachten direkten Steuerung geregelt. Zu diesem Ansatz passt das Homeoffice-Konzept ideal. Bisher klare Anweisungen für einzelne Arbeitsabläufe oder Genehmigungsverfahren beim direkten Vorgesetzten werden durch das Prinzip der „indirekten Steuerung“ abgelöst. Diese indirekte Steuerung erfolgt zum Beispiel, in dem sich Beschäftigte in eigener Verantwortung innerhalb der Vorgaben direkt dem Kunden gegenüber am Markt orientieren müssen. Das Arbeitsverhältnis soll zum Verhältnis „Dienstleister gegenüber Kunde“, um so scheinbar aus dem „Arbeitnehmer“ einen „Unternehmer im Unternehmen“ zu machen.

Kritisch mit der Begeisterung der Gewerkschaften für Homeoffice setzt sich die neue Publikation des isw – Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e.V.:

isw-wirtschaftsinfo Nr. 56 „Homeoffice: Vom Traum zum Alptraum“: <https://www.isw-muenchen.de/produkt/wirtschaftsinfo-56/>

Neue Technik macht vieles leichter. Durch WLAN wird ein Arbeiten überall und jederzeit möglich. Für viele Beschäftigte ist das Arbeiten zuhause, heute oft „Homeoffice“ genannt, mit großen Erwartungen verbunden. Lange Pendelzeiten in den Betrieb, Staus oder Benzinkosten sollen wegfallen. Viele sehnen sich so nach Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Negatives wird dabei gerne ausgeblendet. Denn oft führt die Arbeit im Homeoffice zu einer Ausweitung der Arbeitszeit und einer jederzeitigen Verfügbarkeit für den Betrieb. Gleichzeitig gibt es Berichte darüber, dass Führungskräfte willkürlich entscheiden, ob ein Beschäftigter zuhause arbeiten darf, während anderen diese Möglichkeit verweigert wird. Auch Unternehmen verbinden Hoffnungen mit mobilen Beschäftigten, die eben auch zuhause arbeiten. Sie sehen Produktivitätsgewinne und hoffen auf Kostensenkung durch geringeren Bedarf an Büroräumen.

Stand in den 90er Jahren noch die Frage der Umsetzbarkeit im Vordergrund und ging es um die Klärung, wie die Daten in die Wohnung des Arbeitenden übertragen werden können, so lautet dank neuer Technik die Frage heute: Soll das, was möglich ist, auch umgesetzt werden?

Die mögliche Arbeit zuhause und die konkrete Ausgestaltung der Homeoffice-Tätigkeiten setzt auch Gewerkschafter und Betriebsräte unter Druck. Denn Betriebsvereinbarungen sind

erzwingbar, wenn das Unternehmen ein Arbeiten zuhause zulässt. Eine Mitgestaltung ermöglichen auch die Vorgaben aus der Arbeitsstättenverordnung.

Die Risiken des Homeoffice werden inzwischen eher selten dargestellt. Diese Publikation setzt den Schwerpunkt auf die Warnung vor Euphorie. Sie soll auch dazu anregen, Alternativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erörtern und darüber zu diskutieren.

Marcus Schwarzbach, Autor des isw-wirtschaftsinfo Nr. 56: „Homeoffice: Vom Traum zum Alptraum“

<https://www.isw-muenchen.de/produkt/wirtschaftsinfo-56/>

Beitrag vom Februar 2020 - wir danken!

Siehe zum Hintergrund im LabourNet Germany das Dossier: [Im Homeoffice oder mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten fällt Abschalten \(Frauen\) besonders schwer](#)