



Der Ort, an dem es nicht mit rechten Dingen zugeht

Andreas Bachmann über mobiles Arbeiten oder die Rückkehr der Heimarbeit

In: *express* 7-8/2021

**»Die Begriffe, die man sich von was macht, sind sehr wichtig. Sie sind die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann.«
(Bertolt Brecht)**

»Homeoffice« hat als Infektionsschutzmaßnahme in der Pandemie zur Expansion des Arbeitens im häuslichen Bereich beigetragen. Es ist sicher, dass das sogenannte »Homeoffice« auch nach der Pandemie mehr Raum in der Büroarbeitsorganisation der Unternehmen bekommen wird, weil sich Vorbehalte in den Unternehmensleitungen (und bei den Führungskräften) hinsichtlich Produktivität und Kontrolle abgeschwächt haben.

Die Akzeptanz von »Homeoffice« bei den Beschäftigten ist überraschenderweise sogar bei Menschen in kleinen bis sehr kleinen Wohnungen sehr hoch. Einer HBS-Studie zufolge möchten 73 Prozent dieser Befragten, die nur ein bis zwei Zimmer bewohnen und keinen Zugang zu Balkon oder Terrasse haben, auch in Zukunft von zu Hause aus arbeiten. Bei den Befragten in größeren Wohnungen sind es (nur) neun Prozentpunkte mehr. (WSI Report Nr. 65, April 2021, S. 22)

Diese Bedürfnislage der Beschäftigten muss bei aller Kritik an den Widersprüchen des »Homeoffice« in Rechnung gestellt werden. Von der Idealisierung dieser Arbeitsform sollten wir allerdings Abstand nehmen. Die Akzeptanz dieser Arbeitsform trotz negativer Erfahrungen in der Coronaphase wie monatelanges Arbeiten am Küchentisch, Bügelbrett und anderer ergonomischer Zumutungen hat zu tun mit häufigen Pendelzeiten über zwei Stunden, Zeitstress bei der Bewältigung der vielfältigen Alltagsaufgaben insbesondere beim Leben mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und mit der erlebten Gängelung im Büro. Das Arbeiten im häuslichen Bereich schafft Flexibilitätspuffer und reduziert die Gesamtpendelzeiten. Die Botschaft, dass mit dem Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter zu schaffen ist, hat allerdings für erwerbstätige Mütter einen bedrohlichen und zusätzlich belastenden Klang, wenn traditionelle Muster in der Aufteilung und der Vergesellschaftung von Sorgearbeit aufrechterhalten bleiben.

Ein Aspekt bei der breiten Zustimmung und Beliebtheit von Homeoffice ist das Prestige dieser Arbeitsform in den Büroarbeitswelten. Homeoffice war bislang eine typische Arbeitsform für den Vertrieb, für Außendienstbeschäftigte aller Art und eine als privilegiert wahrgenommene Arbeitsform für Leitende und Angestellte oben in der Hierarchie, die das Recht hatten, auch mal zu Hause zu arbeiten zu können.

Auch das ist ein Grund dafür, warum das »Recht auf Homeoffice« im Boulevard und beim Arbeitsminister so ein großes Thema war.

Der Begriff mit seinem Glanz – »Homeoffice« klingt smarter als Heimarbeit – ist verklärend und die Idee des Rechtsanspruchs auf »Homeoffice«, ohne die Bedingungen geklärt zu haben, ist zu kurz gesprungen.

Wo liegen die Widersprüche dieser Arbeitsform?

Neben den zeitökonomischen Vorteilen und dem Statusgewinn ist es zumindest die Vorstellung, sich im Homeoffice dem Kontrollregime der unmittelbaren Vorgesetzten ein Stück weit entziehen zu können, die das Arbeiten im häuslichen Bereich auch für viele Beschäftigten attraktiv macht. In der Vergangenheit war Homeoffice eine Arbeitsform, wo die unmittelbare Führungsebene darauf verzichtet hat oder wegen der Komplexität der Tätigkeit darauf verzichten musste, kleinteilig zu führen und zu überwachen.

Bei der künftigen Expansion und Verstetigung dieser Arbeitsform in den Büroarbeitswelten wird die Intensivierung der unmittelbaren Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels Technik und Arbeitsorganisation eines der großen Konfliktfelder sein. Allein schon das mittlere Management und die unmittelbaren Führungskräfte haben ein eigenes Interesse, den nur gefühlten oder tatsächlichen Verlust an Kontrolle durch die Arbeit im Homeoffice auszugleichen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Versuche nicht auf indirekte Steuerungsinstrumente beschränken werden. Das liegt daran, dass Homeoffice in diesen Dimensionen ein Kulturbruch in der traditionellen betrieblichen Kontrolle und Ordnung ist, wenn man den Untergebenen im buchstäblichen Sinne nicht mehr (andauernd) über die Schulter gucken kann.

Hier sind die Betriebsräte nicht verurteilt, ohnmächtig zuzuschauen, allein § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bietet eine Menge Raum, übergriffige Überwachung zu verhindern. Allerdings sind das Problembewusstsein und der Gestaltungsanspruch der betriebsrätlichen Gremien unterschiedlich ausgeprägt. In der Praxis erwarten wir, dass manche Interessenvertretung bereit ist, als Entgegenkommen für eine liberale Homeoffice-Praxis in den Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und beim Datenschutz ein halbes (oder größeres) Auge zuzudrücken.

Die undokumentierte Ausweitung der Arbeitszeit und die erschwerten Grenzziehungen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice werden breit diskutiert. Diese negativen Effekte als relevante Massenphänomene werden durch aktuelle Studien im Zeitraum Juni 2020 – Januar 2021 bestätigt. In Betrieben ohne betriebliche Regelungen (zum Homeoffice) gelingt es nur 64 Prozent der Beschäftigten, die üblichen Arbeitszeiten einzuhalten (WSI Report Nr. 65, April 2021, S. 18). Bei Beschäftigten mit Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden etc. zum Homeoffice sind es 73 Prozent. Andersrum betrachtet: Bei ca. einem Viertel der Beschäftigten schützen auch die Regelungen auf dem Papier nicht vor dem Ausfransen der Arbeitszeitgrenzen.

Das Erleben der verschwindenden Grenzen zwischen »Arbeit und Freizeit« kommt bei den Beschäftigtengruppen unterschiedlich an: Bei den Menschen mit »Doppelbelastungen« sind es 73 Prozent, die das so erleben, und bei den Beschäftigten ohne »Doppelbelastungen« durch Sorgearbeit und Familienpflichten haben nur 57 Prozent diese Wahrnehmung. (Ebd., S. 20)

Mit einer lückenlosen Erfassung aller Arbeitszeiten, die das EU-Arbeitsrecht den Arbeitgebern abfordert, ist es nicht getan. Wieder oder immer noch auf der Tagesordnung sind tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Transparenz von Arbeitsvolumen, Arbeitsmengensteuerung und zur Beschränkung von Arbeitsmengenzuweisung vor dem Hintergrund des Gesundheits- und Überlastungsschutzes. Dies ist ein Feld, wo die kollektiven Regelungen schon seit Jahrzehnten nicht vorankommen und noch immer am Anfang stehen.

Korrespondierend mit der Ausweitung des Homeoffice verändern sich die Raumkonzepte und die Immobiliennutzungsstrategien der Unternehmen. Das Lagebild ist noch nicht stabil, aber es gibt Anzeichen, dass es zu einer nennenswerten Reduzierung von Büroflächen und Kosten kommen wird. Ob das in der Bundesrepublik so drastisch sein wird wie in London, wo die Banken laut FAZ vom 9. März 2021 (S. 17) bis zu 40 Prozent ihrer Büroflächen abstoßen wollen, ist schwer vorherzusagen. Eine Reduktion von Bürofläche mag unter städtebaulichen (und ökologischen) Gesichtspunkten auch positive Aspekte haben. Bemerkenswert sind in arbeitspolitischer Hinsicht die Verdichtung der Flächen, die Reduzierung von individuellen

Arbeitsplatzgrößen und auch die Abschaffung eines individualisierten Arbeitsplatzes unter der programmatischen Überschrift des »Desk Sharing«. Da die förmliche und informelle Zusammenarbeit durch die neuen hybriden Betriebsformen von Arbeit im Büro und zu Hause aus den Angeln gehoben wird, versuchen die Unternehmen nicht nur Kosten durch weniger Fläche zu sparen, sondern auch durch neue Bürolandschaften der Zusammenarbeit wieder auf die Sprünge zu helfen. Manche der neuen Raumkonzepte aber werden von den Beschäftigten als Vergrümmungsstrategie wahrgenommen.

Diese Felder – insbesondere Verdichtungsmaßnahmen – müssen Gegenstand von arbeitsschutzpolitischen Auseinandersetzungen werden. Unabhängig davon hat das Ganze eine alltagskulturelle und mikropolitische Bedeutung. Generationen von Angestellten in Deutschland hatten einen (wie auch immer sehr unterschiedlich komfortablen) individuellen Arbeitsplatz. Jede und jeder von uns kennt die Kolleg:innen, die ihre Botschaften von Kinderfotos, FC-Union-Eintracht-Fahnen, nicht immer lustigen Cartoons, Gewerkschaftslogos u.a. mehr an »ihrem« Arbeitsplatz platzieren. Mit Desk Sharing werden diese Symbole und Gesten des Selbst unmöglich. An ihre Stelle treten Desinfektionstücher, weil Desk Sharing auch immer den »Clean Desk« für den nächsten Nutzer umfasst. Wir sind gespannt. Das wird bestimmt mal ein Thema für einen »Tatort« der ARD abgeben.

Die Immobilienwirtschaft diskutiert schon sehr lebhaft die Veränderungen bei Wohngebäuden, deren Wohnungen bislang ohne häusliches Arbeitszimmer geplant wurden. Da vermuten die Experten der Fa. Interhyp Änderungen in der Raumplanung der Zukunft. (Süddeutsche Zeitung v. 15. Mai 2021, S. 1)

Eine der Folgen der Ausweitung der unregulierten Heimarbeit als Homeoffice ist die Verlagerung von Teilen der Betriebs- und Raumkosten auf die Beschäftigten. Im Unterschied zur (regulierten) »Telearbeit« gibt es regelmäßig keinen Kosten- oder Aufwendungsersatz für die Beschäftigten. Kostenerstattungs- und Kostenbeteiligungsregelungen sind die Ausnahme.

Unter der Flagge des »Mobilen Arbeitens«

Politisch und rechtssystematisch hat sich bei der aktuellen Expansion des Arbeitens im häuslichen Bereich der Begriff der »Mobilen Arbeit« durchgesetzt. So spricht die SARS-CoV 2-Arbeitsschutzregel davon, dass das Homeoffice eine Unterform des mobilen Arbeitens ist. Mobiles Arbeiten ist dadurch definiert, dass es nicht an einer Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung oder an einem »Telearbeitsplatz« ausgeübt wird. »Telearbeit« ist die regulierte Form des Homeoffice, die mehr oder weniger unter das übliche Arbeitsschutzregime fällt, das einen Bezug zur Arbeitsstättenverordnung hat und wo üblicherweise die finanzielle und organisatorische Verantwortung des Arbeitgebers für alle wichtigen ergonomischen Fragen geklärt ist. Der Begriff »mobiles Arbeiten« suspendiert für das moderne Homeoffice das Arbeitsschutzregime für das Büro und für den Telearbeitsplatz, obwohl die Problemlage und die tatsächlichen Umstände, wie das regelmäßige zeitlich ausgedehnte Arbeiten im häuslichen Bereich, sich beim Homeoffice und bei der Telearbeit eben nicht unterscheiden. »Mobiles Arbeiten« ist ein luftiger Begriff, der in seinem Regelungsansatz beschreibt, dass die Beschäftigten an »beliebigen Orten« tätig werden. Aus diesem Fließenden, Unbestimmten und Unbekannten ergibt sich aus der herrschenden Rechtslogik, dass an die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für die ortsbezogenen Arbeitsbedingungen geringere Anforderungen gestellt werden dürfen als beim Arbeiten in der Betriebsstätte. Das Homeoffice, obwohl wie der Telearbeitsplatz ein bestimmbarer Arbeitsort, gerät so auch in den Strudel der Vagheit der zu klärenden Arbeitsbedingungen. Auch die geplanten gesetzgeberischen Homeoffice-Aktivitäten von Hubertus Heil (BMAS) liefen unter der Überschrift »Mobile Arbeit«.

Einen sehr charmanten Lösungsvorschlag haben die CDA (Sozialausschüsse der CDU) gemacht: Laut Beschluss des CDA-Bundesvorstandes vom 23. November 2020 soll das Regime der »Telearbeit« inklusive der Verpflichtung zur Kostenbeteiligung und Ausstattung des Arbeitsplatzes greifen, wenn Beschäftigte regelmäßig an wiederkehrenden Tagen (also eben nicht nur mobil, gelegentlich) im häuslichen Bereich arbeiten. Dass die Lücken im

Versicherungsschutz bei der Gesetzlichen Unfallversicherung beim Arbeiten im häuslichen Bereich geschlossen werden müssen, ist auch in der CDU/CSU/SPD-Koalition Konsens.

Viele untergesetzliche Regelungen des Arbeitsschutzes mit formalem Arbeitsstättenbezug, wie Verordnungen und technische Regeln, gelten für das Homeoffice (da als mobiles Arbeiten klassifiziert) nicht. Gleichwohl ist das Homeoffice kein rechtsfreier Raum. Die abstrakten Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gelten auch dort. Die grundsätzlichen Schutzziele wie die Verpflichtung zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit, die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und daraus abzuleitenden Schutzkonzepten greifen auch beim Homeoffice und beim mobilen Arbeiten. Nur ist die Flughöhe so hoch und die Norm so konkretisierungsbedürftig, dass es Betriebsratsgremien oder Belegschaften mit wenig Erfahrungen in Fragen des Gesundheitsschutzes oder mit geringer Durchsetzungsmacht schwer fallen wird, das alles mit Leben, konkreten Regeln und Maßnahmen zu füllen. Selbst für routinierte Gremien wird es ein langer Weg sein, zu guten Ergebnisse zu kommen, wenn die konkretisierenden untergesetzlichen Normen fehlen.

Homeoffice: kein gemeinsamer Ort, nirgends

Der Betrieb als sozialer Ort wird durch die Ausweitung von Homeoffice noch poröser und die Kollegialität in ihren unterschiedlichen formellen und informellen Ausprägungen wird durch das »Remote-Arbeiten« auf die Probe gestellt. Insbesondere die informelle, spontane Kommunikation, die sprichwörtliche Diskussion in der Teeküche, aus der, wie wir wissen, ganz oft bessere Ideen rauskommen als aus dem Abteilungsmeeting, der Projektgruppe und manchmal auch aus der BR-Sitzung, ist durch die Vielfalt der Arbeitsorte und weniger gemeinsame Zeit am selben Ort gefährdet. Das gilt auch für die im weitesten Sinne politischen Aktivitäten des Betriebsrats und die betriebliche Gewerkschaftsarbeit. Hier brauchen wir praktische, technische und rechtliche Lösungen, um unter den hybriden Vorzeichen der Arbeitsorte den Gewerkschaftszugang in den hybriden, (teil)digitalen Betrieb sicherzustellen.

Es gibt eine Überschneidung in der Bewertung der sozial-kommunikativen Komponente bei klugen Unternehmern und Gewerkschafter:innen im Betrieb. Beide wissen, dass der soziale Kitt, der vielfältige nicht-digitale Austausch untereinander sowohl betriebliche Ressource für Produktivität als auch eine Grundvoraussetzung für kollektives Handeln ist. Diese analogen Räume gilt es abzusichern, so dass Mischformen von Homeoffice und Arbeiten im Betrieb die erste Wahl sind.

Betriebsbegriff und Arbeitsorganisation

Betriebsverfassungsrechtlich ist in der Bestimmung dessen, was der Betrieb ist, wer wählt, wer dazu gehört, welcher Betriebsrat für wen zuständig ist, einiges zu klären, da durch die hybriden Arbeitsformen und Beschäftigte, die dauerhaft irgendwo anders arbeiten, aber niemals in dem physischen Betrieb, einiges ins Rutschen gerät. Da das Betriebsverfassungsrecht vor allem Organisationsrecht der abhängig Beschäftigten ist, ist immer der Betriebsbegriff zu bevorzugen, der die effektivste Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten absichert.

Der systematische Einsatz von Homeoffice, mit einer hohen »Remotequote« im größeren Stil, strahlt noch weiter aus. Arbeit, die in den häuslichen Bereich verlagert wird und nicht im selben Maße wie im Betrieb gesteuert, kontrolliert werden kann, ist idealtypisch gesehen entweder mehr oder weniger kleinteilig durchstrukturiert, standardisiert oder ein abgrenzbarer Ausschnitt der betrieblichen Wertschöpfungskette, wo nicht das Wie, sondern das Ergebnis zählt. Wenn diese Prozesse, hier noch rein interne Auslagerungen, dauerhaft störungsfrei funktionieren, stellt sich die unternehmerische Frage, ob diese »Jobs« nicht auch an Clickworker oder Subunternehmer vergeben werden können.

Verhältnis von Betriebs-, Tarifpolitik und dem übergeordneten Rechtsrahmen

Die Betriebsräte dürften meistens überfordert sein, alle negativen Entwicklungen der derzeitigen und vor allen künftigen dauerhaften Expansion von Heimarbeit in den Bürowelten

einzufragen. Tarifliche Regelungen könnten wiederum für kommende allgemeine gesetzliche Regelungen Orientierungspunkte setzen.

Ein »Recht auf Homeoffice«, z.B. für ein bestimmtes Kontingent an Homeoffice-Tagen, ist zu schlicht gedacht. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Ergonomie, der Kostenerstattung, der Verantwortung für die Technik, des Rechts auf einen zumutbaren betrieblichen Arbeitsplatz, der Freiwilligkeit und der Schärfung der arbeitszeitrechtlichen Schutzregelungen.

Bei den Arbeitszeitregelungen geht es um das Einfangen der Entgrenzungseffekte bezüglich Arbeitszeit und Freizeit und der subtilen Mehrarbeit im häuslichen Bereich. Und es geht auch um das Recht auf Nichterreichbarkeit.

Eine Erweiterung der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist dann eine runde Sache bei der Gestaltung und Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit, wenn es für die Mindestarbeitsbedingungen außerhalb der Betriebsstätte einen gesetzlichen Rahmen gibt.

Ungleichzeitigkeiten in der Arbeitswelt

Homeoffice ist kein Thema für die Pflegeberufe; auch die Beschäftigten in Schichtbetrieben und von Transport und Logistik dürften die Diskussionen über den Stress von Videokonferenzen nicht so recht einordnen können.

Homeoffice ist keine Idylle, aber eines der vielen Elemente von Disktinktion und Differenzierung innerhalb der lohnabhängigen Klassen. In seinen positiven Ausprägungen hat das Homeoffice auch ein tatsächliches »Mehr« an Selbstbestimmung.

In einem gewissen – sagen wir mal in einem sozialhistorischen – Sinn, ist die Expansion des Homeoffice kurios. Der frühe Kapitalismus war geprägt von Heim- und Verlagsarbeit, wo die private und gewerbliche Sphäre nicht getrennt waren. Mit der großen Industrie kommen die große Stunde des Betriebs und die Trennung von Arbeit und Privat. Neben den Werkshallen gab es auch die großen »Kontore« und »Bureaus« der kaufmännischen Handlungsgehilfen und technischen Angestellten. In der Bürowelt noch der 1990er Jahre war das Homeoffice ein Privileg von Expert:innen, Führungskräften, Stabsmitarbeiter:innen, mal hin und wieder zu Hause arbeiten zu können. Schon damals misstrauisch beobachtet von kritischen Betriebsräten, die zurecht vermutet haben, dass es zu Hause hinsichtlich der Arbeitszeit nicht mit rechten Dingen zugehen kann.

Jetzt ist die Heimarbeit mit dem Homeoffice wieder ein Massenereignis. Wer schreibt nun »Die Weber 3.0« des Remotezeitalters?

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12