

## Zu kalt – arbeite doch zuhaus! Homeoffice als Kostensenkungsstrategie der Konzerne

Während viele abhängig Beschäftigte das Arbeiten zuhause mit Hoffnungen verbinden, zeigt der nahende Winter, welche Strategien Unternehmen mit dem mobilen Arbeiten verbinden: Die steigenden Energiekosten sollen auf die Beschäftigten verlagert werden. „Metallunternehmen wollen Energiekosten auf Beschäftigte abwälzen“ titelt DER SPIEGEL und meldet:

„Die Arbeitgeber der Metallindustrie haben einen brisanten Energiesparplan für den Winter entwickelt: Sie wollen Beschäftigte ins Homeoffice schicken. So verbrauchen die Firmen weniger Gas“ ([www.spiegel.de/wirtschaft/metall-unternehmen-fordern-angestellte-zum-homeoffice-auf-a-978ff0eb-0412-4899-bbae-8f07add631dd](http://www.spiegel.de/wirtschaft/metall-unternehmen-fordern-angestellte-zum-homeoffice-auf-a-978ff0eb-0412-4899-bbae-8f07add631dd)).

### Vom Traum zum Alptraum?

Schwierigkeiten beginnen schon beim Begriff „Homeoffice“. Denn während der Gesetzgeber, etwa im Betriebsverfassungsgesetz, von Telearbeit spricht, reden Unternehmensvertreter eher von „Homeoffice“ oder „mobiler Arbeit“. Das hat seine Gründe, wenn diese den Begriff „Telearbeit“ bewusst vermeiden.

Der Begriff „**Homeoffice**“ findet sich in keinem Gesetz. Es ist ein englischer Ausdruck, Oberbegriff für das Arbeiten zuhause. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wurde der Begriff für mobile Arbeit zuhause verwendet.

Die „**Telearbeit**“ wiederum ist rechtlich definiert. Nach § 2 Abs. 7

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind Telearbeitsplätze sind „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“. Dies setzt auch eine Ausstattung mit Arbeitsmitteln durch das Unternehmen voraus, ebenso ist nach § 3 ArbStättV eine Gefährdungsbeurteilung am Telearbeitsplatz vorgeschrieben.

Um diese Pflichten zu umgehen, wird statt Telearbeit auch oft von „**mobiler Arbeit**“ gesprochen.

### Homeoffice als Mittel zur Kostensenkung

„Otto heizt Bürogebäude nur noch auf 15 Grad – und setzt auf Homeoffice“ (<https://t3n.de/news/otto-15-grad-mitarbeiter-homeoffice-1503168>), beschreiben Medien die Vorbereitungen der Otto Group auf den Winter. Das Unternehmen sehe sich in einer „gesamtgesellschaftlichen Herausforderung“, so Vorstand Petra Scharner-Wolff. Angestellte sollen nach Möglichkeit ins Homeoffice umziehen und die gestiegenen Energiekosten so auf die Beschäftigten verlagert werden.

Sparen per mobiler Arbeit ist der aktuelle Kostensenkungsschlager der Unternehmen - zunehmend wird mit „Desk-Sharing“-Konzepten gearbeitet. Gerne verbunden mit Sachzwang-Argumenten: „Automatisierung, Big Data und künstliche Intelligenz haben eine rasante Entwicklungsgeschwindigkeit“, gibt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die Linie vor (siehe [https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/23DDAB5D5716F268C1258228003C5959/%24file/BDA\\_New\\_Work.pdf](https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/23DDAB5D5716F268C1258228003C5959/%24file/BDA_New_Work.pdf)). Daraus folgen neue Bürokonzepte: „Desk-Sharing“. Bei Neubaukonzepten sollen Kosten gesenkt werden, so dass etwa bei 400 Beschäftigten statt für jeden ein Arbeitsplätze insgesamt nur 300 „flexible“ Plätze eingerichtet werden. „Auf einen eigenen, fest zugeordneten Arbeitsplatz muss man verzichten“, erläutert ein Internet-Portal unter der Überschrift „Schreibtisch verzweifelt

gesucht“. Zum Arbeitsbeginn suchen die Arbeitenden einen Platz – sollte keiner mehr vorhanden sein, soll per Laptop in Teamräumen oder mobil zuhause gearbeitet werden. Wichtig sei dabei eine „Clean Desk Policy“, dabei muss jeder Beschäftigte den Schreibtisch am Ende seiner Arbeitszeit wieder vollständig aufräumen.

### **Arbeitsmittel stellt das Unternehmen – laut BGB...**

Mit Konzepten zu mobiler Arbeit sollen so Kosten auf die Beschäftigten verlagert werden. Für Arbeitnehmer sind die erforderlichen Arbeitsmittel vom Unternehmen zu beschaffen. Dies ergibt sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). In § 670 heißt es:

„Macht der Beauftragte zum Zwecke der Ausführung des Auftrags Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten darf, so ist der Auftraggeber zum Ersatze verpflichtet.“

Beim Arbeiten zuhause versuchen die Unternehmen oftmals diese Pflicht zu umgehen:

- Meist indem behauptet wird, es liegt keine Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung vor.
- Und indem Beschäftigte unter Druck gesetzt werden: Anträge auf das Arbeiten zuhause werden oftmals mit der Forderung verknüpft, den Bildschirmarbeitsplatz in der Wohnung durch den Beschäftigten einrichten zu lassen.
- Auch Aufwandsentschädigungen für Miete, Energie und Reinigung werden so umgangen.

In der Praxis geht es den Unternehmen also um Kostensenkungen bei Büroräumen und bessere Verfügbarkeit über die Arbeitskraft

### **Verantwortung auf Beschäftigte verlagern**

Die Verlagerung der Verantwortung auf Beschäftigte zeigt sich auch bei Fragen der Qualifizierung. „E-Learning ist auf dem Vormarsch“, beschreibt das Institut der deutschen Wirtschaft einen Trend in den Betrieben. Insgesamt nutzen acht von zehn Unternehmen digitale Lernmedien. Gut zwei Drittel aller Unternehmen sehen in der Nutzung digitaler Lernmedien ein wichtiges Instrument, um mit der Digitalisierung Schritt halten zu können, ergibt eine Untersuchung des Instituts ([www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-lydia-malin-david-b-meinhard-valerie-mueller-wie-kmu-e-learning-nutzen-und-welche-unterstuetzung-sie-brauchen.html](http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-lydia-malin-david-b-meinhard-valerie-mueller-wie-kmu-e-learning-nutzen-und-welche-unterstuetzung-sie-brauchen.html)). Die Trennung zwischen Arbeit und Lernen wird in vielen Bereichen zunehmend aufgehoben. Der Arbeitsplatz wird genutzt, um bestimmte Lernprozesse aktuell zu organisieren. Der Austausch der Teilnehmer und die Kommunikation mit dem Trainer kann über einen Virtual Classroom, also das „virtuelle Klassenzimmer“ etwa durch Chatrooms im Intranet erfolgen.

Die jetzigen Pläne der Unternehmen, Energiekosten durch mobile Arbeit zu senken, passen von daher in die Managementstrategien zu mobiler Arbeit. Dabei warnen Betriebsärzte vor zu kalten Büros.

„Eine Höchsttemperatur von 19 Grad am Arbeitsplatz ist aus Sicht von Betriebsärzten nicht für jede körperlich leichte Arbeit geeignet“, meldet DER SPIEGEL (<https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/gas-krise-19-grad-im-buero->

[arbeitsmediziner-kritisiert-irgendwelche-gradzahlen-a-6604fe11-893e-4515-9ed7-2a5b6c25f7bf](#)). Das betreffe insbesondere dauerhafte Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten nicht zwischendurch aufstehen und sich bewegen könnten, so der Präsident des Verbands Deutscher Betriebs- und Werkärzte, Wolfgang Panter. Den Unternehmen ist es egal – die Kostensenkung auf dem Rücken der Beschäftigten ist das Gebot der Stunde. Gewerkschaftliche Strategien, mit Tarifverträgen gegen diese Unternehmensplanungen vorzugehen, bleiben aus.

Dabei zeigt eine aktuelle Beschäftigten-Befragung, wie populär das Thema „Arbeitszeitverkürzung“ ist

([www.labournet.de/internationales/usa/arbeitsbedingungen-usa/quiet-quitting-noch-nur-in-usa-dieser-neue-arbeitstrend-treibt-arbeitgeber-in-die-verzweiflung-keine-ueberstunden-mehr-nur-das-noetigste-erledigen](http://www.labournet.de/internationales/usa/arbeitsbedingungen-usa/quiet-quitting-noch-nur-in-usa-dieser-neue-arbeitstrend-treibt-arbeitgeber-in-die-verzweiflung-keine-ueberstunden-mehr-nur-das-noetigste-erledigen)):

76 Prozent der Beschäftigten befürwortet die 4-Tage-Woche, so die „HDI Berufe-Studie 2022“

Fast jeder zweite Vollzeit-Beschäftigte will zur Teilzeit-Arbeit wechseln, wenn er dazu die Möglichkeit vom Unternehmen bekommt (48 Prozent). Aber auch der steigende Leistungsdruck durch die neue Technik ist ein Argument für die Verkürzung der Arbeitszeit. Die Einbindung der Beschäftigten über mobile Endgeräte führt zu einer enormen Verschärfung des Arbeitsdrucks. Jeder Schritt kann überwacht werden, Arbeiter sind – wie beim Versandkonzern Amazon – stets lokalisierbar und so beobachtbar. Auch die Kontrolle der Arbeiter wird verstärkt. Der Technikeinsatz erfordert eher eine Begrenzung der Arbeitszeit, um den Stress nicht weiter auszuweiten.

Am stärksten ist der Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit bei den Beschäftigten unter 40 Jahren. Drei Viertel aller Beschäftigten plädieren zudem für die Einführung der 4-Tage-Woche in ihren Unternehmen (76 Prozent). Besonders stark ist das in der Industrie der Fall (86 Prozent). Ein klarer Arbeitsauftrag an alle Tarifkommissionen!

### **Marcus Schwarzbach im Oktober 2022**

Autor des *isw-wirtschaftsinfo 56: Das Thema „Homeoffice: Vom Traum zum Alptraum“* ist Inhalt des *isw-wirtschaftsinfo 56*

[www.isw-muenchen.de/produkt/wirtschaftsinfo-56/](http://www.isw-muenchen.de/produkt/wirtschaftsinfo-56/)

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