



Foto: *Chris-Håvard Berge, Homeoffice, CC BY-NC 2.0*

Arbeiten von zuhause

Homeoffice ? eine Arbeitsform voller Tücken

Von Jakob Schäfer | 10. Februar 2021

Mehr Stress bei weniger Verdienst. Die Arbeit im Homeoffice sorgt bei vielen Beschäftigten für gesundheitliche Probleme. Dagegen brauchen wir eine gewerkschaftliche Strategie.

Eine der sinnvollen Maßnahmen in Zeiten der Pandemie liegt sicher darin, vorläufig soweit wie möglich von zu Hause aus zu arbeiten. Dahinter verbergen sich allerdings große Tücken, die nur mit präzisen Regelungen und einer längerfristig angelegten gewerkschaftlichen Strategie zu beherrschen sind.

Um die bedeutenden Nachteile und die längerfristigen Gefahren des bewusst geförderten Hypes um das Homeoffice erfassen zu können, sollte man sich zunächst die Unterschiede von Heimarbeit, Telearbeit und Homeoffice klarmachen.

Heimarbeit liegt schon vertragsrechtlich auf einer anderen Ebene, denn die Heimarbeitenden sind nicht Angestellte einer Firma, sondern arbeiten als „Selbstständige“ und müssen dies bei der Steuererklärung als gewerbliche Tätigkeit angeben. In dieser Beschäftigungsform arbeitet heute eine erkleckliche Zahl von

Softwareentwickler*innen, Texter*innen usw. Traditionell (und früher sogar ausschließlich) sind es eher Montagetätigkeiten (Montieren von Kugelschreibern, Packen von Wundertüten und dergleichen mehr).

Der zweite und in diesem Zusammenhang entscheidende Unterschied liegt in der Entlohnung: Heimarbeit wird per Definition als „Stücklohn“ entgolten. Als sogenannter „Leistungslohn“ basiert er auf einer Vereinbarung der Entlohnung pro abgeliefertem Stück (oder Programm usw.) und ist *insofern* mit dem Akkord vergleichbar.

Die *Telearbeit* beruht auf einer Verlagerung des Arbeitsplatzes nach Hause, an einen festen Ort, an dem der Unternehmer den Arbeitsplatz vollständig einrichten sowie uneingeschränkt für die Kosten aufkommen muss und auch für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich ist (was beim Homeoffice gerade nicht der Fall ist!).

Für das *Homeoffice* (auch als „mobiles Arbeiten“ bezeichnet) gibt es bislang überhaupt keine Regelung, weder gewerberechtlich noch arbeitsrechtlich. Hier spielt sich im Moment alles im unübersichtlichen Graubereich ab und genau dies nutzt das Kapital unter den Vorzeichen der Pandemie ganz exzessiv und versucht über eine Fortführung der regelungslosen Praxis Fakten zu schaffen, sprich ein Gewohnheitsrecht einzuführen. Für das Kapital ergeben sich aus dieser Arbeitsform beträchtliche Vorteile, weshalb davon auszugehen ist, dass das Homeoffice auch nach der Pandemie in großem Maß fortgeführt werden wird.

Für die abhängig Beschäftigten hingegen ergeben sich aus dem Homeoffice zwar hier und da ein paar kleinere Vergünstigungen oder Annehmlichkeiten (kein Weg zur Arbeit und in manchen Fällen ein paar Vorteile beim Zeitmanagement). Die Nachteile aber überwiegen bei weitem und zwar auf der finanziellen, der gesundheitlichen und der Ebene des Kollektivs. Die Gewerkschaften haben fast durchweg die Erkenntnisse eigener oder auch unabhängiger Untersuchungen verdrängt und beteiligen sich eifrig am Hochtreiben des Hypes um das Homeoffice.

Homeoffice kombiniert finanzielle und gesundheitliche Nachteile

Der erste und möglicherweise gravierendste Effekt liegt in der Kombination der jeweiligen Nachteile des Zeitlohns und des Leistungslohns. Im *Zeitlohn* verdienen die Beschäftigten nicht so viel wie die „Leistungslöhner*innen“ (das sind die Beschäftigten im Akkord oder Prämienlohn), haben dafür aber weniger Stress. Die Zeit, in der sie langsamer arbeiten oder sich mit Kolleg*innen unterhalten, schmälert nicht ihren Verdienst. Beschäftigte im *Leistungslohn* verdienen (verglichen mit derselben Tätigkeit im Zeitlohn) in aller Regel mehr. Dies hat zwar den Nachteil, dass man sich mehr Stress aussetzt (deswegen der Spruch „Akkord ist Mord“), aber man hat es selbst im Griff, wie schnell man arbeitet und wie viel man somit verdient.

Beim gegenwärtig praktizierten Homeoffice werden die Nachteile des Zeitlohns (weniger Verdienst) mit den Nachteilen des Leistungslohns (mehr Stress) kombiniert. Warum ist das so?

Homeoffice funktioniert heute in der Realität wie eine Arbeitsvorgabe, die mit den berichtigten Zielvorgaben vergleichbar sind. Da die Bezahlung weiter als Zeitlohn läuft, kann man sich gegen eine schwer zu

bewältigende Vorgabe kaum wehren. Das führt dann vor allem dazu, dass sich nach vorläufigen Untersuchungen die Arbeitszeit um bis zu 10 Prozent verlängert. Die Mehrarbeit erfolgt in aller Regel unbezahlt und addiert sich zu der schon vor der Pandemie einer Milliarde unbezahlter Überstunden jährlich.

Die Soziologin und Leiterin einer entsprechenden Studie Yvonne Lott: „Männer machen zu Hause oft mehr Überstunden. Im Durchschnitt arbeiten Väter mit Homeoffice zwei Stunden in der Woche länger als Väter, die ausschließlich im Büro arbeiten“. Mütter arbeiteten zu Hause „bis zu eine Stunde länger als Mütter ohne Homeoffice“. Gleichzeitig arbeiten sie „im Vergleich zu Müttern, die nie im Homeoffice arbeiten, durchschnittlich drei Stunden mehr in die Kinderbetreuung. Mütter haben mit Heimarbeit also oft eine höhere Mehrfachbelastung“. Männer arbeiten im Homeoffice eher am Stück, während Frauen „nach wie vor den Löwenanteil an Kinderbetreuung stemmen“. Sie setzen sich oft am Abend noch an den Schreibtisch, um Arbeit nachzuholen.[1]

Eng verbunden damit ist die Erhöhung der Zeiten, in denen diese Beschäftigten für den Betrieb erreichbar sind. Laut *DGB-Index Gute Arbeit* sind „15 Prozent der Beschäftigten mit festem Arbeitsplatz auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar [...dabei], ist der Anteil bei Beschäftigten mit mobilen Arbeitsformen durchgängig höher – bei Beschäftigten mit Homeoffice beispielsweise fast 40 Prozent und bei Beschäftigten, die an öffentlichen Orten arbeiten sogar mehr als 50 Prozent“ (<https://www.dgb.de/themen/++co++aeb6f25e-38ce-11eb-82a4-001a4a160123>)

Gesundheitliche Folgen

Die gesundheitlichen Folgen sind nicht verwunderlich:

„Die Böckler-Expertin für Arbeitszeiten hat untersucht, welche Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitmodellen, Verhalten und Arbeitsbelastungen von Frauen und Männern bestehen. Die Auswertung basiert auf Angaben von gut 10.000 Personen aus der Haushaltsbefragung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) der Jahre 2011 und 2012. Es zeigt sich:

Wer im Homeoffice tätig ist, kann abends oft nicht abschalten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 45 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten, die nie zu Hause arbeiten. Offenbar verschwimmen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen bei dieser Arbeitsweise besonders leicht.

Bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten fällt das Abschalten Arbeitnehmern schwerer als bei festen Zeiten. Interessanterweise ist dieser Effekt nur bei Männern zu beobachten. Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 40 Prozent, dass sie abends nicht zur Ruhe kommen, elf Prozentpunkte mehr als bei Männern mit festen Arbeitszeiten.“[2]

Gesundheitlich Auswirkungen hat aber schon die unzureichende Infrastruktur des Arbeitsplatzes zu Hause.

Nur eine Mindestausstattung mit Möbeln entsprechend der Kategorie „Funktional“ ist auch für ein mehrtägiges Arbeiten zu Hause geeignet. So gilt für Telearbeitsplätze (aber nicht für das Homeoffice), dass

eine freie Bewegungsfläche von mindestens 1,5 Quadratmeter am Arbeitsplatz sowie ausreichend ausgestattete Geräte gewährleistet müssen sein usw. Nach §670 BGB^[3] können auch die Beschäftigten im Homeoffice eine sachgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes einfordern, faktisch aber ist dies (im Unterschied zur Telearbeit) extrem schwer durchzusetzen.

In aller Regel wird z. B. die im Betrieb oft so mühsam nur durchgesetzte Anwendung der Bildschirmarbeitsverordnung kaum zu realisieren bzw. zu überprüfen sein. Dies fängt schon bei der technischen Ausstattung an: Im „Anhang über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen“ der *Bildschirmarbeitsverordnung* heißt es beispielsweise: „Der Bildschirm muss frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein. Das Bildschirmgerät muss frei und leicht drehbar und neigbar sein. Die Tastatur muss vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können“. Ähnlich gravierend ist die folgende Anforderung aus der Verordnung: „§ 5 Täglicher Arbeitsablauf: Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern.“

Was sind die Belastungen der Bildschirmarbeit? Belastung von Augen (was zu Hause angesichts schlechterer Ausstattung sich noch gravierender auswirkt) und muskuläre Verspannungen der Schultern und der Wirbelsäule. Hinzu kommt der „Mausarm“ (Repetitive-Strain-Injury-Syndrom). Auch die Anforderung nach ergonomisch passenden Bürodrehstühlen, einstellbaren Bürotischen usw. wird zu Hause sehr oft nicht erfüllt. Vor allem die ergonomisch angeratene Einrichtung von Steh-Sitz-Arbeitsplätzen lässt sich – ohne entsprechende Investition des Unternehmens ? zu Hause kaum realisieren. Die unzureichende Ausstattung vieler Homeoffice-Arbeitsplätze lässt mittelfristig einen Anstieg entsprechender Krankheiten (Muskel- und Skeletterkrankungen, Bandscheibenvorfälle usw.) erwarten.

In den allermeisten Fällen erfolgt das Homeoffice-Arbeiten ausschließlich am Bildschirm. Das, was im normalen Büroalltag möglich ist, nämlich der Gang ins Nachbarbüro zur Beratung eines Problems oder der Gang in die Werkstatt usw. fällt zu Hause flach. Und Online-Konferenzen sind ja auch nicht gerade eine Entspannung. Auch die Möglichkeit, die Betriebsratssprechstunde zu nutzen, fällt zu Hause flach.

„Ein Anspruch der Beschäftigten auf Arbeitsmittel, etwa Schreibtisch oder PC zu Hause, oder Entschädigungszahlungen der Unternehmen für die Raumnutzung sind kein Thema. ‚Finanzielle Unterstützung‘ bleibe die Ausnahme, meldet die Wirtschaftswoche: ‚Nur zwei der 22 Unternehmen, die sich auf die Anfrage äußerten, überweisen einen explizit auf das Homeoffice bezogenen Zuschuss‘ (www.wiwo.de/finanzen/boerse/kostenerstattung-welche-unternehmen-fuer-das-homeoffice-zahlen/26687662.html). Gewerkschaftliche Betriebsbefragungen über Betriebsräte oder Vertrauensleute zu fehlenden Entschädigungen für Homeoffice-Arbeiter oder Forderungen nach konkreten Beträgen, die Unternehmen für Raumnutzung zahlen müssen, unterbleiben. [...]

Für Unternehmen geht es also keineswegs um Gesundheitsschutz, sondern um Kostensenkung. In der Praxis spielen ‚Desk-Sharing‘-Konzepte eine große Rolle. Bei Neubaukonzepten sollen Kosten gesenkt werden, so dass etwa bei 400 Beschäftigten statt für jeden ein Arbeitsplatz [künftig] insgesamt nur 300 „flexible“ Plätze

eingerrichtet werden.“^[4]

Wenn sich verschiedenen Kolleg*innen einen Schreibtisch teilen (also bei Anwendung der „Clean Desk Policy“, erhöht sich der Stress. Dies geschieht heute schon häufig im Schichtbetrieb bei Teilzeitbeschäftigten, wird aber mit dem Wechsel zwischen Präsenz im Betrieb und Homeoffice deutlich zunehmen.

Soziale Folgen

Die Regierung appelliert an die Beschäftigten, wo immer es geht zu Hause zu arbeiten. Gezwungen werden können sie dazu nicht. Beschäftigte müssen der (selbst nur vorübergehenden) Änderung des arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitsortes zustimmen. Gemäß einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg aus dem Jahr 2018 ist der Arbeitgeber nicht befugt, die Beschäftigten gegen ihren Willen ins Homeoffice zu versetzen.

Im Windschatten der Pandemiebekämpfung allerdings nutzen viele Unternehmen die Arbeit im Homeoffice, um die Belegschaft zu atomisieren. Eine wachsende Zahl von Betrieben nutzt die strategischen Vorteile: Erhöhung der unbezahlten Überstunden, Einsparung von Büroräumen und Schreibtischen, Vereinzelung der Beschäftigten usw. Wenn sich die gegenwärtige (faktisch unregulierte) Praxis des Homeoffice nach der Pandemie für die Unternehmen in großem Maßstab nahtlos fortsetzen lassen wird, dann wird dies beträchtliche Nachteile für die Beschäftigten haben.

Die sozialen Folgen des verstärkten Homeoffice sind noch nicht untersucht, aber es liegt auf der Hand, dass die Vereinzelung und Individualisierung nicht ohne psychische Auswirkungen bleiben wird, etwa bei der Zunahme von Burnout. Parallel dazu gibt es mit dieser Arbeitsgestaltung auch eine deutliche Schwächung des Beschäftigtenkollektivs (sie ist schließlich die Basis betrieblicher Gegenwehr) sowie der gewerkschaftlichen Arbeit.

Zur Frage der Vereinzelung schreibt Wolfgang Schröder: „Soweit der positive Teil des Diskurses. Was bei diesem Narrativ allerdings nicht ignoriert werden darf, ist – neben dem Risiko einer Entgrenzung von Arbeit in das Private – die gefährdete soziale Dimension von Arbeit. Persönliche Interaktionen und Zusammenarbeit sowie Begegnungsorte werden reduziert oder drohen ganz zu verschwinden. Dass Arbeit nicht nur lästiges Pendeln, Bildschirmarbeit und Ärger mit dem Chef oder der Chefin bedeutet, durften viele Beschäftigte seit Beginn der Corona-Pandemie selbst kennenlernen. Auch Betriebsrat und Gewerkschaften, die auf den direkten Kontakt mit den Beschäftigten besonders angewiesen sind, könnten in der neuen Homeoffice-Arbeitswelt außen vor bleiben. [...] Die Arbeit der Zukunft wird also höchstwahrscheinlich hybrid sein, eine Mischung aus Präsenz und Homeoffice. Aber welche Folgen haben die flexiblen Arbeitsarrangements für die Beschäftigten?“^[5]

75 Prozent der Befragten fehlt der direkte Kontakt zu Kolleg*innen. 48 Prozent sehen negative Folgen für ihre Arbeit, weil ihnen die kurzfristige Rückkopplung mit dem Vorgesetzten fehlt, 41 Prozent beurteilen den Zugang zu Arbeitsmaterialien als unzureichend. Das sind Resultate einer gemeinsamen Studie von IAQ

(Institut Arbeit und Qualifikation), ZEW (Leibniz-Institut für Europäische Wirtschaftsforschung) und IZA (Institut zur Zukunft der Arbeit).[6]

Es braucht eine gewerkschaftliche Strategie

Angesichts der gravierenden Auswirkungen des Homeoffice vor allem auf das Arbeitspensum, die Gesundheit und die kollektiven Interessen der abhängig Beschäftigten, wirkt Reiner Hoffman völlig hilflos: „Der DGB-Vorsitzende verlangte zudem, die Gewerkschaften müssten ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb bekommen – ,ähnlich wie das Betriebsverfassungsgesetz bereits regelt, dass wir Zugang zur analogen Arbeitsstätte haben“.^[7]

Die gewerkschaftliche Strategie muss sich auf zwei Achsen bewegen:

1. muss das Arbeiten im Homeoffice tarifvertraglich so geregelt werden, dass dafür mindestens der heutige Stand oder der Telearbeit festgelegt wird. Dazu gehört: die vollumfängliche Ausstattung des Arbeitsplatzes auf Kosten des Unternehmens gemäß allen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes. Diese Bestimmungen müssen regelmäßig kontrolliert werden. Teil dieser Regelungen muss auch die Einschränkung und Rückführung von Desk-Sharing sein, genauso wie das Festlegen und die klare Beschränkung der Arbeitszeit sowie der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit.
2. kann dem Stress und der faktischen Ausdehnung der Arbeitszeit nur mit einer neuen Offensive für eine Arbeitszeitverkürzung (AZV) bei vollem Entgelt- und Personalausgleich entgegengewirkt werden. Eine AZV bringt natürlich nur dann etwas, wenn sie in großen Schritten erfolgt und die Kolleg*innen keine Zweifel an dem Durchsetzungswillen der Gewerkschaften haben. Um eine solche Strategie in den Gewerkschaften durchzusetzen, werden noch dicke Bretter zu bohren sein, aber es gibt keinen anderen Weg, wenn langfristig überhaupt etwas gegen die wachsende Ausbeutung erreicht werden soll.

31.1.2021

[1] Yvonne Lott: Homeoffice verstärkt traditionelle Geschlechterrollen, <https://t1p.de/Lott>. Siehe auch die [Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#), die Yvonne Lott vom WSI mit Claire Samtleben und Kai-Uwe Müller vom DIW verfasst hat sowie: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>

[2] Siehe dazu die Untersuchung in Policy Brief 003 (August 2017) der Hans-Böckler Stiftung: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_pb_003_2017.pdf sowie <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-im-homeoffice-oder-mit-voellig-selbstbestimmten-arbeitszeiten-faellt-abschalten-besonders-3226.htm>

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

[4]

<https://gewerkschaftsforum.de/zuhause-ausgebeutet-beim-neuen-hype-um-homeoffice-werden-unternehmensinteressen-kaum-thematisiert/>

[5] <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23522.pdf>

[6]

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsrecht/kurzexpertise-homeoffice.pdf;jsessionid=F651B1552D19A8E329933BA4D5E505AF.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=4 hier vor allem S. 31

[7] Osnabrücker Zeitung 23. 1. 2021: <https://www.presseportal.de/pm/58964/4819495>

Dieser Beitrag wurde publiziert am Mittwoch den 10. Februar 2021 in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft.**