

Kerstin Thorwirth

Homeoffice – der Königsweg für alle?

Gewerkschaft ver.di stärkt Arbeitnehmerinteressen bei Telearbeit / Warnung vor lückenloser digitaler Überwachung

Vor der Corona-Pandemie erschien es den meisten Arbeitgebern völlig undenkbar, ganze Belegschaften aus den Büros zu verbannen und die Arbeitsleistung aus dem häuslichen Bereich heraus erbringen zu lassen. Sie befürchteten den Kontrollverlust über die Arbeitskraft ihrer Angestellten und mangelnden Zugriff auf deren Verfügbarkeit. Die Frage nach der optimalen Ausnutzung von Arbeitszeit tauchte auf und das Problem der Bereitstellung betrieblicher Arbeitsmittel und Büroausstattungen. Wie verhält es sich mit den Betriebskosten? Fragen von Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Ergonomie tauchten auf. Die Effizienz häuslicher Arbeit wurde angezweifelt. Haftungsgründe für Schäden wurden befürchtet. Diese und ähnliche Probleme führten dazu, dass Anträge auf Homeoffice häufig negativ beschieden wurden.

Vielen Beschäftigten dagegen gilt Homeoffice als familienfreundlich, ermöglicht es ihnen doch Arbeit und Freizeit besser zu vereinbaren, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen besser in den Arbeitstag zu integrieren oder sie schätzen Zeitgewinn und Kostenersparnis durch Wegfall zeitaufwendiger und zermürbender Arbeitswege. Beginn und Ende von Arbeitszeiten lassen sich selbstbestimmter mit den individuellen Bedürfnissen und Anforderungen vereinbaren. Sie versprechen sich mehr Entlastung vom Arbeitsalltag durch die freiwillige Wahl dieser Arbeitsform. Homeoffice oder auch Telearbeit verbinden sich für viele Beschäftigte vielfach mit der Vorstellung von Unabhängigkeit, Eigenverantwortlichkeit und selbstbestimmten Arbeitszeiten.

Auch vor Corona waren die verschiedensten Formen des digitalen Arbeitens ins gesamte Wirtschaftsleben eingezogen. 87 Prozent aller Werkstätigen benutzen für ihre Arbeit einen Computer, 79 Prozent setzen mobile Geräte ein und 55 Prozent nutzen das Internet beruflich. Die Nutzung mobiler Endgeräte eröffnet den Beschäftigten verstärkt die Möglichkeit, den Ort, an dem sie ihre Arbeit erbringen, selbst zu wählen.

Arbeitsmarktexperten sind sich einig, dass die Arbeitsplätze der Zukunft anders aussehen werden als bisher. Ging man früher ins Büro, so trägt man heute das »Büro« in Form von Laptops und mobilen Endgeräten mit sich herum.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat sich schon frühzeitig mit den Auswirkungen der Digitalisierung von Arbeitswelten beschäftigt. Wir vertreten die Auffassung, dass die Vorteile, die digitale Arbeitsmethoden mit sich bringen, auch für Beschäftigte zu einem Mehrgewinn an Geld, Freizeit und Lebensqualität führen müssen. Digitale Vernetzung im Arbeitsprozess muss zu mehr Souveränität bei den Beschäftigten führen und muss verstärkt in ihrem Interesse eingesetzt werden.

Ebenfalls sollen sie Ansprüche auf ihre zu erbringende Arbeitsleistung außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten und an einem von ihnen selbst zu bestimmenden Arbeitsplatz durchsetzen können, wenn es die Arbeitsaufgaben zulassen.¹

Dabei setzt ver.di konsequent auf Freiwilligkeit. Wie Frank Werneke, ver.di-Vorsitzender, immer wieder in seinen Äußerungen betont, dürfen Unternehmen Homeoffice-Regelungen keinesfalls dazu benutzen, in Städten mit hohen Büropreisen Mietkosten einzusparen.

Das Ministerium für Arbeit und Soziales stellt in seinem Grünbuch »Arbeiten 4.0« fest: »Industrie 4.0 kann nur zum Erfolg werden, wenn die Arbeit sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichtet.«²

Rahmenbedingungen sind nicht abgesteckt

Nun hat das Corona-Virus die Arbeitswelt Deutschlands in eine Turboentwicklung mobilen Arbeitens gestoßen. Um der Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten zu entgehen wurden von einem Tag zum anderen tausende Arbeitnehmer/-innen zur Arbeit in den häuslichen Bereich geschickt. Nirgendwo blieb Zeit, dafür Rahmenbedingungen abzustecken. Der Not gehorchend, ganz selbstverständlich und fast zwangsläufig gingen Führungskräfte davon aus, dass ihre Mitarbeiter/-innen zu Hause über geeignete Arbeitsplätze verfügen, sie die notwendige moderne Arbeitstechnik besitzen, durch leistungsstarke Netze mit Kolleginnen und Kollegen sowie betrieblichen Entscheidungsträgerinnen und -trägern verbunden sind und sie obendrein auch noch über technische und

programmkompatible Fähigkeiten für vielerlei digitale Herausforderungen verfügen.

Ein Teil der Beschäftigten begriff diese abrupte Veränderung ihres Arbeitsalltags als große und schon lang gewünschte Chance in der Hoffnung auf die Vorteile von Souveränität und Selbstbestimmung.

Für Arbeitgeber erwies sich das zwangsweise notwendig gewordene Homeoffice als Nagelprobe seiner Praktikabilität.

Ein anderer Teil der Beschäftigten erlebte plötzlich ein Homeoffice mit Schattenseiten. An dieser Stelle soll nur schlaglichtartig die zusätzliche Belastung von Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder erwähnt werden, weil im Lockdown alle Kindeinrichtungen und Schulen geschlossen waren.

Aber auch Küchentisch und Couch im Wohnzimmer erwiesen sich als völlig ungeeignet im Sinne von Ergonomie und Arbeitsschutz. Rückenprobleme waren die Folge. Die Wohnzimmerbeleuchtung verursachte Kopfschmerzen. Parallele Anforderungen von Arbeit, Familie und die emotionale Belastung durch die Pandemie sorgten nicht selten für extreme psychische Probleme. Private Arbeitszimmer fehlten häufig oder – wo vorhanden – wurde es von den Partnern ebenfalls als Homeoffice-Platz genutzt. Und letztendlich vermisste man am häuslichen Arbeitsplatz viele soziale Kontakte. Es fehlte der kollegiale und soziale Austausch.

Während die einen KollegInnen das Homeoffice schätzten und sich eine Fortführung über die akute Notlage hinaus wünschten, zog es andere Beschäftigte zurück an ihren betrieblichen Arbeitsplatz.

Kein Rechtsanspruch auf Telearbeit

Auch Bibliotheksleitungen schickten unter Corona ihre Beschäftigten flächendeckend an den Arbeitsplatz zu Hause. In der Regel gehören Bibliotheken zu den Einrichtungen Deutschlands, die als Landes-, Bundes- oder kommunale Einrichtungen Tarifverträgen unterliegen und über Mitarbeitervertretungen wie Personal- und Betriebsräte verfügen.

In den Führungsebenen war meist recht schnell klar, dass unter dem sofortigen Lockdown keine angemessene Ausgestaltung von Heimarbeit möglich war. Selbst in den Einrichtungen mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit oder zum Homeoffice zeigte sich die Unmöglichkeit, alle damals getroffenen Vereinbarungen auf der Stelle auf alle Beschäftigte auszuweiten. Folgerichtig wurden für die Erbringung von Arbeitsleistungen von zu Hause aus vielfach andere Begrifflichkeiten benutzt, um die in der Corona-Not noch unregelte Heimarbeit von den durch Interessenvertretungen schon geregelten Sachständen zu unterscheiden. Im besten Fall wurde schnellstmöglich dann auch diese Heimarbeit im Lockdown durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen geregelt, denn die Mitbestimmung von Personal- und Betriebsräten gilt selbstverständlich auch in Krisenzeiten.

Doch inzwischen sind fast alle Bibliotheksbeschäftigte wieder an ihren Arbeitsplatz am Dienort zurückgekehrt. Die einen erleichtert – andere wiederum mit Bedauern.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Telearbeit gibt es bislang nicht. Wirkliche Abhilfe können hier nur Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zwischen gesetzlichen Interessenvertretungen und Dienststellen schaffen. Auch wenn Arbeitsminister Hubertus Heil gern einen gesetzlichen Anspruch auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz verankern möchte, ist dies noch Zukunftsmusik.

Selbst wenn dieser gesetzliche Rahmen käme, wäre nicht sicher, ob dieser Rechtsanspruch nur für Arbeitnehmer/-innen bestehen würde oder ob auch Arbeitgeber das Recht bekämen, Beschäftigte ins Homeoffice zu schicken, möglicherweise sogar gegen ihren Willen.

Doch digitale Arbeitsformen haben noch eine andere, weitaus unangenehmere Seite: Nichts von dem, was ein Beschäftigter arbeitet, wie effektiv er seine Arbeitszeit nutzt oder wann er die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung mit welchem Ergebnis erbringt, bleibt Vorgesetzten verborgen.

Auch wenn dies im Bibliotheksbereich flächendeckend nur schlecht vorstellbar erscheint, ein Blick in andere Arbeitswelten zeigt, dass bereits jetzt sehr viele Berufsgruppen kein betriebliches Büro mehr besitzen. IT-Fachleute arbeiten beispielsweise häufig von zu Hause und Außendienstmitarbeiter erledigen ihre Schreibtischarbeit am häuslichen Schreibtisch.

Der Corona-Lockdown hat es gezeigt – Arbeit von zu Hause aus ist realisierbar. Kontakt und Zusammenarbeit in Gruppen und in virtuellen Räumen sind möglich und Vorgesetzte können mit ihren Beschäftigten kommunizieren. Bedenken, die zuvor zur Ablehnung von Homeoffice geführt haben, sind zerstreut. Obwohl die betrieblichen Büros leer standen, hat die Belegschaft gearbeitet.

Doch digitale Arbeitsformen haben noch eine andere, weitaus unangenehmere Seite: Nichts von dem, was ein Beschäftigter arbeitet, wie effektiv er seine Arbeitszeit nutzt oder wann er die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung mit welchem Ergebnis erbringt, bleibt Vorgesetzten verborgen. Eine Leistungskontrolle des einzelnen Beschäftigten durch Vorgesetzte ist zwar untersagt, aber in digitalen Kontrollsystemen sind alle Daten auslesbar. Lückenlos, minutiös, dauerhaft. Der permanenten Überwachung wären damit Tür und Tor geöffnet.

So sind durchaus Zweifel am »idyllischen Homeoffice« angebracht. Außerdem empfinden nicht alle Beschäftigten die enge Verflechtung von Arbeit und Privatleben auf Dauer als wünschenswert. Ständige Erreichbarkeit wird zum Problem, Arbeitszeiten werden bis in die Nachtstunden ausgeweitet und verletzen somit das Arbeitszeitgesetz. Gesetzlich verankerte Ruhezeiten werden nicht eingehalten, der Erholungseffekt zwischen Arbeitsphasen kommt häufig zu kurz. Die Gefahr einer Selbstausbeutung besteht latent.

Nicht wenige Verfechter der neuen digitalisierten Arbeitswelt postulieren seit Längerem die Auflösung aller festen

Büroarbeitsplätze. Stattdessen sollen sich Beschäftigte in agilen Arbeitsgruppen immer wieder zu Problemlösungen neu zusammenschließen. Ein fester Büroarbeitsplatz ist dann nicht mehr vorgesehen. Statt im Betrieb könnte der Schreibtisch auch zu Hause stehen. Diese Gefahr ist durchaus real.

Homeoffice ist kein Einsparmodell

Wenn Homeoffice allerdings als Einsparmodell gesehen wird, ist dies mit Sicherheit der falsche Ansatz. Denn auch wenn die vertraglich vereinbarte Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz erbracht wird, gelten auch dort gesetzliche Schutzvorschriften wie zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitsstättenverordnung. Diese schreibt vor, dass die Vorschriften zur Gefährdungsbeurteilung sowie die Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung künftig auch für Telearbeitsplätze beziehungsweise im Homeoffice gelten und daher entsprechend von Arbeitgebern zu beachten sind.

In Paragraf 2, Absatz 7 heißt es dort: »Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.«³

Für den Arbeitgeber erwächst außerdem durch Paragraf 3 derselben Verordnung die Verpflichtung, genau zu prüfen, ob seine Beschäftigten an ihrem Homeoffice-Arbeitsplatz Gefährdungen wie physischen und psychischen Belastungen, zum Beispiel störende Geräusche, falsches Licht oder ungeeignetes Arbeitsmobiliar, ausgesetzt sind. Bei Bildschirmarbeitsplätzen gilt es insbesondere, die Belastungen der Augen zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt für die Einhaltung von technischen Sicherheitsstandards, die Instandhaltung der Arbeitsmittel und die Berücksichtigung des Unfallschutzes.

Ebenso schreibt die Arbeitsstättenverordnung vor, dass Arbeitgeber vom Beschäftigten die Nutzung privater Endgeräte nicht verlangen dürfen, sondern dass sie vielmehr von ihm zu

¹ Vgl. *Gute Arbeit und Digitalisierung – Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt* – herausgegeben vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit, 1. Auflage, 2015

² *Grünbuch Arbeiten 4.0. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft, Februar 2016*

³ *Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 226 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328)*

Kerstin Thorwirth arbeitet seit 1989 in der Universitäts- und Landesbibliothek Sachsen-Anhalt in Halle an der Saale. Dort betreut sie seit 2000 die Zweigbibliothek Musik. Gewerkschafterin ist sie seit ihrem ersten Arbeitstag. Inzwischen agiert sie bei ver.di in vielen Funktionen. Seit 2010 ist sie in der Bundesarbeitsgruppe Archive, Bibliotheken, Dokumentationseinrichtungen aktiv, für die sie seit 2014 als Sprecherin agiert. Themen wie die Verbesserungen der Entgeltordnungen von Bund, Ländern und Kommunen, Weiterentwicklung des Berufsbildes FaMI und Sonntagsöffnung von Öffentlichen Bibliotheken haben ihre Arbeit geprägt. Aktuell bewegt sie die Zusammenarbeit mit den bibliothekarischen Verbänden BIB und dbv bei der Erarbeitung gemeinsamer Positionen zur Bibliotheksentwicklung Deutschlands.



stellen sind. In ihren Verantwortungsbereich fällt gleichfalls der Schutz von Unternehmens- und Beschäftigendaten, was einen erhöhten Administrationsaufwand durch die IT-Abteilung bedeutet. Des Weiteren sind Kosten für Miete und Telekommunikation vom Arbeitgeber zu tragen.

Der Gesetzgeber hat die gesetzlichen Verpflichtungen bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen im häuslichen Bereich so gestaltet, dass es kaum zu finanziellen Einsparungen kommen wird. Ganz im Gegenteil, Homeoffice beziehungsweise Telearbeitsplätze bedeuten für Arbeitgeber einen erhöhten administrativen Aufwand.

Telearbeit bedarf immer einer arbeitsvertraglichen Regelung zwischen den Vertragspartnern. Ohne diese dürfen Arbeitgeber kein Homeoffice anordnen. Auf der anderen Seite haben auch Beschäftigte ohne vertragliche Grundlage kein Recht auf Arbeit im Homeoffice.

In jedem Fall aber ist vor Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen die gesetzliche Interessenvertretung einzubeziehen, da hier ihre Mitbestimmungsrechte berührt werden. Eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten aber ist der beste Garant für deren beschäftigtenfreundliche Einrichtung und Umsetzung. Sie wird mitbestimmungspflichtige Elemente wie Einsatz technischer Einrichtungen, das Verhalten im Homeoffice, die Festlegung der Arbeitszeit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne der Beschäftigten regeln.

Das macht deutlich: In einer immer mehr digitalisierten Arbeitswelt brauchen die Beschäftigten mehr denn je starke Betriebs- und Personalräte. Die Verantwortung, deren Rechte zu erhalten und zu stärken, liegt bei der Politik. Sie durch Mitarbeit im Gremium oder mindestens durch eine hohe Wahlbeteiligung zum Leben zu bringen, liegt in der Hand der Beschäftigten selbst.