

## SYSTEMRELEVANT 56

**Johanna Wenckebach und Marco Herack unterhalten sich über die Diskussion zum Homeoffice im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Im Mittelpunkt steht die Frage, unter welchen Bedingungen mobile Arbeit positiv gestaltet werden kann.**

**Marco Herack:**

Heute ist Mittwoch, der 12. Mai 2021. Willkommen zur 56. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

**Johanna Wenckebach:**

Hi. Grüß dich, Marco.

**Marco Herack:**

Ja, Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und da werden wir auch heute ein sehr schönes Thema besprechen. Aber – ich habe mal geguckt – du warst jetzt seit zehn Folgen nicht mehr hier, Johanna. Wie schön, dass du wieder da bist.

**Johanna Wenckebach:**

Ach du liebe Zeit. Ja, ich freue mich auch, wieder zurück zu sein. Ich war wiederum gerade erschrocken, dass wir schon bei Folge 56 sind. Die Zeit rast irgendwie.

**Marco Herack:**

Ja. Wir sind fleißig hier.

**Johanna Wenckebach:**

Definitiv.

**Marco Herack:**

Und wer Johanna ebenfalls vermisst hat, kann uns das mitteilen, beispielsweise auf Twitter @boeckler\_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo\_wenckebach, mit CK wohlgemerkt. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über mobiles Arbeiten unterhalten. Und ich finde diesen Begriff, Johanna, ich finde den so komisch. Was ist denn das?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, mobile Arbeit ist Arbeit in Bewegung sozusagen. Ich finde, das „in Bewegung“, das passt auch als Überschrift, weil es einfach auch für die Veränderung in der Arbeitszeit steht. Ich weiß gar nicht mehr genau, wann das angefangen hat, dass ich als junge Wissenschaftlerin zum ersten Mal davon gehört habe, dass Gewerkschaften und Betriebsräte sich damit befassen. Das kam auf, als eben Smartphones und Laptops in der Breite sozusagen sich ausgeschüttet haben und Arbeit eben nicht mehr am Arbeitsort stattgefunden hat, sondern plötzlich an allen möglichen Orten möglich wurde; in der Bahn, am Flughafen, am Rand des Spielplatzes womöglich und eben auch, das ist ein Unterfall, das Homeoffice, das jetzt gerade in aller Munde ist, also im eigenen Heim.

**Marco Herack:**

Also Homeoffice?

**Johanna Wenkebach:**

Homeoffice unter anderem. Es gibt da tatsächlich Beschäftigte in mobiler Arbeit, die vielleicht im Auto unterwegs sind, aber von Auftrag zu Auftrag unterwegs noch Gespräche führen. Auch das ist ja eine Form des Arbeitens, wo sich natürlich aus arbeitsrechtlicher Sicht immer die Frage stellt: Was gelten eigentlich für Regeln? Also ist das Arbeitszeit, wie wird diese Arbeitszeit erfasst und vor allen Dingen auch, besteht Unfallversicherungsschutz, welche Arbeitsschutzregeln gelten. All das ist sozusagen ab dem Moment, wo das klassische Arbeitsumfeld verlassen wird, natürlich immer ein Thema, das sich in der Praxis stellt.

**Marco Herack:**

Du warst zu dem Thema jetzt auch noch als Sachverständige im Bundestag in der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Für wen warst du denn da?

**Johanna Wenkebach:**

Ich war diesmal da auf Einladung der SPD. Es ist so, dass in diesem Ausschuss Gesetzesvorhaben der Bundesregierung, aber auch Anträge der Opposition besprochen und von Sachverständigen beurteilt werden. Also es geht sozusagen um eine wissenschaftliche Fundierung dessen, was politisch bearbeitet wird. Und dazu können die Parteien Sachverständige einladen, die dann eben zu den Themen, um die es jeweils geht, aus ihrer fachlichen Sicht Stellung nehmen. Was ist ganz interessant finde, ist, dass tatsächlich nach der Größe der Fraktion auch die Zeit bemessen ist, die die Expertinnen und Experten dann haben, um Stellung zu nehmen. Das heißt, die erste halbe Stunde kann die CDU/CSU-Fraktion ihre Expertinnen und Experten befragen. Das nimmt dann natürlich relativ viel Zeit ein. Dann kommt die SPD und am Ende die kleineren Fraktionen haben dann wirklich nur wenige Minuten, in denen die Sachverständigen ihre Sicht der Dinge schildern können.

**Marco Herack:**

Ist ja bisschen fies.

**Johanna Wenkebach:**

Ja, das ist mir vorher nicht so klar gewesen, bevor ich sozusagen selber in die Rolle gekommen bin, als Expertin dort Stellung nehmen zu können, weil das natürlich schon einfach Blickwinkel auf verschiedene Regulierungsthemen sehr unterschiedlich macht, ob dann eben eine halbe Stunde aus der einen Sicht oder aus der anderen Sicht gefragt wird. Die SPD lädt in der Regel Kolleginnen und Kollegen des DGB ein, um auch gewerkschaftliche Sichtweisen auf Themen des Arbeits- und Sozialrechts einzubringen. Und in diesem Fall waren wir als Hans-Böckler-Stiftung gleich mit mehreren Expertinnen vertreten. Es waren auch meine Kolleginnen aus dem WSI da, die sich ja viel auch mit der Empirie, mit der Analyse sozusagen der gesellschaftlichen Veränderungen und der Veränderungen in der Arbeitswelt befasst haben, nämlich Yvonne Lott und Elke Ahlers. Die Stellungnahmen, die wir alle abgegeben haben, können auf der Seite des

Deutschen Bundestages auch nachgelesen werden.

**Marco Herack:**

Und scheinbar ist es ja dann auch noch notwendig gewesen. Also wenn sich jetzt die Politik damit befasst. Oder gab es da irgendwie einen speziellen Anlass?

**Johanna Wenckebach:**

Na ja, eigentlich ist sozusagen der Regulierungsbedarf bei mobiler Arbeit, was jetzt zum Beispiel die Forschung der Hans-Böckler-Stiftung und unsere Expertisen angeht, schon lange ein Thema, wo wir rechtspolitische Hinweise gegeben haben. Tatsächlich hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ja auch schon letztes Jahr einen Gesetzesentwurf für ein Recht auf mobile Arbeit auf den Weg gebracht. Der ist dann eingegangen in die Mühlen der Großen Koalition, die ja in Sachen Arbeitnehmer\*innenrechte ausbauen immer etwas länger und mühseliger mahlen, so würde ich es mal nennen. Gab dann schon dazu Stellungnahmen. Die Arbeitgeberverbände haben deutlich gemacht, dass ein Recht auf mobile Arbeit nicht umsetzbar ist. Und die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat dann den Entwurf, wie er von Hubertus Heil gemacht wurde, eben abgelehnt. Es gab dann einen abgemilderten Koalitionsentwurf, bei dem dann eben nur noch vorgesehen war, keinen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit mehr zu schaffen, sondern ein Erörterungsrecht zu schaffen. Andere wichtige Aspekte, die schon der Entwurf des BMAS vorgesehen hatte, sind aber auch in diesem Entwurf enthalten gewesen. Viele Punkte, die wir tatsächlich auch für wichtig halten, also zum Beispiel den Unfallversicherungsschutz auszubauen, das ist dort enthalten gewesen und auch die Klarstellung, die ich insbesondere für sehr wichtig halte, dass Arbeitszeit erfasst werden muss, wenn Menschen außerhalb der Betriebsstätte tätig sind.

**Marco Herack:**

Was ist denn der Unterschied zwischen einem Recht auf Homeoffice und einem Erörterungsrecht?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, das ist eine total berechtigte und wichtige Frage. Das Erörterungsrecht ist im Grunde genommen das Recht von Beschäftigten, den Arbeitgeber nach etwas zu fragen und er muss dann darüber entscheiden. Kann man jetzt für belanglos halten, zeigt aber, dass in dem Machtverhältnis Arbeit es schon einen Unterschied macht, ob es ein Gesetz gibt, in dem ein solches Erörterungsrecht vorgesehen ist. Wir sind aber der Auffassung, das haben wir gerade auch noch mal in unserem Policy Brief, den wir im WSI veröffentlicht haben, der den Titel auch trägt „Recht auf mobile Arbeit“, deutlich gemacht. Es ist schon was anderes, wenn es einen Rechtsanspruch gibt, sodass im Gesetz steht, es gibt ein Recht da drauf, beispielsweise im Homeoffice oder mobil zu arbeiten und in diesem Gesetz dann eben drinsteht, aus welchen Gründen ein Arbeitgeber das ablehnen darf. Ein Rechtsanspruch heißt natürlich nicht, man geht als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zum Arbeitgeber und sagt, hier, bitteschön, jetzt ab morgen bin ich woanders, sondern man macht einen Antrag beim Arbeitgeber. Da würde dann natürlich ausdrücklich drin geregelt sein, was sind die Fristen für so einen Antrag, in welchen Betrieben gilt das, gilt das zum Beispiel nur in Betrieben ab einer gewissen Größe. Und dann würde der Arbeitgeber das prüfen und er kann aber eben nicht

nach reinem Gusto oder aus einem Bauchgefühl heraus sagen, nein, bei dir passt mir das nicht, sondern es gibt eben einen Katalog von Gründen, aus denen er sagen kann, nein, ich habe betriebliche Gründe und zwar Punkt, Punkt, Punkt und deswegen ist es nicht möglich, dass du mobil tätig bist. Und zum Beispiel hat sich ja auch die Sachverständigenkommission zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit einem Rechtsanspruch auf mobile Arbeit beschäftigt und die haben zum Beispiel einen Vorschlag gemacht, den ich sehr gut finde, nämlich dass man zum Beispiel auch unterscheiden sollte, warum wollen denn Beschäftigte mobil arbeiten. Wollen sie das zum Beispiel, weil sie ein Problem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben? Und wenn das der Fall ist, das ist eine Analogie zum Beispiel zu den gesetzlichen Regeln von Elternzeit, wenn sie also familiäre Gründe haben, dann sollen die Ablehnungsgründe des Arbeitgebers besonders eng gefasst sein, also in der juristischen Fachsprache dringende Gründe sein. Das ist zum Beispiel auch so vorgesehen beim Teilzeitanpruch, wo es solche Ablehnungsgründe gibt, also Rechtsanspruch mit Ablehnungsgründen und bei der Elternzeit, die eben einen Rechtsanspruch vorsieht, der nur aus dringenden Gründen abgelehnt werden kann.

**Marco Herack:**

Ist ja immer wieder faszinierend, weil ich denke mir irgendwie, man könnte ja ohnehin fragen, kostet ja nichts. Einfach mal seinen Arbeitgeber fragen und dann sagt er halt nein.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, das hat ja vorher auch so funktioniert. Allerdings, wie die Daten meiner Kolleginnen Elke Ahlers und Yvonne Lott zeigen, eben nur für die Hochqualifizierten. Am ehesten für jemanden, der eine Promotion beispielsweise hat. Also man kann das wirklich in unserem Policy Brief sehr deutlich sehen: Je niedriger der Berufsabschluss ist, umso geringer sind die Chancen, mobil arbeiten zu dürfen, wenn man das möchte – denn bisher gab es ja diesen Rechtsanspruch nicht. Das ist vor der Krise ganz eindeutig ein Privileg gewesen und das zeigt natürlich, dass es Verhandlungssache ist. Je wertvoller man ist am Arbeitsmarkt, umso besser ist die Verhandlungsposition, seine Arbeitsbedingungen individuell zu verbessern. Für die allermeisten sind eben die Bedingungen nicht so, dass sie da wirklich in diesem Ungleichgewicht Arbeitsverhältnis das für sich alleine aushandeln können. Natürlich hat, das muss man sagen, denn das Gegengewicht sozusagen zu diesem Machtungleichverhältnis ist ja klassischerweise das Kollektiv von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Deswegen ist es natürlich nicht überraschend, dass zum Beispiel Gewerkschaften Tarifverträge abgeschlossen haben, um die Rahmenbedingungen von mobiler Arbeit festzulegen und dass natürlich auch es schon seit vielen Jahren sehr gute Beispiele von Betriebsvereinbarungen gibt. Also wo Betriebsräte sich aufgeschwungen haben und gesagt haben, hier, wir regeln das fürs Kollektiv, wir setzen einen klaren Rahmen, damit eben auch diejenigen, die nicht in so einer großartigen Verhandlungsposition sind, da einen Anspruch drauf bekommen oder zumindest die Rahmenbedingungen klar sind, wer es bekommt und wer nicht.

**Marco Herack:**

Wenn es so ein Recht auf Homeoffice geben kann, dann kann es ja theoretisch

auch einen Zwang zum Homeoffice geben.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, das ist tatsächlich eins der Risiken, das wir sehen. Also wer das noch mal im Detail nachlesen will in unserem Policy Brief. Das ist nicht sozusagen nur Sonnenschein. Es gibt Vorteile von mobiler Arbeit, die finde ich ziemlich auf der Hand liegend. Ja, also wenn man einen Arbeitsweg von einer halben Stunde hat, den man sich sparen kann, dann ist das täglich eine Stunde. Und für Menschen, die zum Beispiel auch Sorgearbeit ausüben, ist eine Stunde Zeitgewinn am Tag schon richtig viel. Es hat natürlich auch einen ökologischen Aspekt. Also das sind einfach Vorteile. Es hat einen Aspekt auch von Autonomie im Arbeitsverhältnis, seinen Arbeitsplatz wählen zu können. Bei dem Thema ist das jetzt hilfreich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist es ein ambivalentes Thema. Grauenhaft war jetzt natürlich die Situation in der Krise ohne Kinderbetreuung, wo dann auch noch das Bild entstanden ist, und das ist wirklich was, was ich auch mit auf die Risikoseite zähle, wenn dann gesagt wird, na ja, wer im Homeoffice ist, kann ja bitte schön auch mit auf seine Kinder aufpassen. Das ist natürlich eine völlige Fehlvorstellung. Aber zu den Risiken gehört eben auch, dass Menschen ins Homeoffice oder in mobile Arbeit geschickt werden, die das eigentlich gar nicht wollen. Und wenn man sich jetzt die ersten Umfragen anguckt, die Gewerkschaften haben zum Beispiel ihre Mitglieder gefragt, wie geht es euch im Homeoffice, auch da ist ja die Hans-Böckler-Stiftung mit befasst, dann sagen die meisten, ja, wir finden das schon, aber eben nicht dauerhaft, uns ist es auch wichtig, weiterhin im Betrieb zu sein.

Betriebe sind Orte des sozialen Austausches und da geht es nicht nur um die Inhalte, also sozusagen um das berufliche Fortkommen, auch das ist ja wichtig. Aus feministischer Sicht kann man sich zum Beispiel Sorgen machen, dass Frauen einfach verschwinden im Homeoffice und Netzwerke da fehlen. Aber es ist eben auch ein sozialer Ort, übrigens auch ein Ort, an dem Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit gemacht wird. Und das ist tatsächlich eine Gefahr für Kollektivierungsprozesse, für solidarische Prozesse, wenn Belegschaften gar nicht mehr zusammenkommen physisch. Und natürlich ist da auch eine Chance für Sparmaßnahmen auf Arbeitgeberseite drin, wo es dann letztlich darum geht, super, die Büroflächen hier in der Innenstadt zu mieten, das ist teuer, darauf können wir gerne verzichten, dann kümmert sich einfach jeder daheim um seinen Arbeitsplatz und wir sparen uns das Geld.

**Marco Herack:**

Und wer sich jetzt denkt, das hat die Johanna sich doch jetzt ausgedacht, so was passiert doch gar nicht; habe just heute glücklicherweise einen Artikel im Handelsblatt gehabt, in dem quasi drinsteht, dass bei Opel geplant wird, 70 Prozent der Büroarbeitsplätze ins Homeoffice zu verlegen.

**Johanna Wenckebach:**

Ganz genau.

**Marco Herack:**

Das heißt, da stellen sich so ganz konkret genau die Fragen, die wir jetzt schon

teilweise angesprochen haben. Und es gab da so ein paar Rahmenbedingungen. Ich zeichne sie mal. Also 70 Prozent der Büroarbeitsplätze ins Homeoffice, heißt ja, 30 Prozent werden weiterhin vor Ort arbeiten. Und wie macht man das? Man macht einen sogenannten Desk Sharing, also ein Bürotisch-Teilen, indem man sich dann wahrscheinlich über einen Kalender irgendwie anmelden muss. Man kennt das ja von einem großen Internetkonzern, der Suchmaschinen betreibt. Da gibt es so was auch. Die bauen sich dann Bots und die Bots versuchen, den besten Platz zu bekommen. Das heißt also, man muss sich dann darum kümmern oder sich eben die Technik besorgen, die sich darum kümmert, dass man den besten Platz bekommt im Büro von den Plätzen, die da sind. Und da fängt das ja schon an. Also vor allen Dingen die Ungerechtigkeit, die da drin steckt.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Ja. Der Stressfaktor auch, finde ich. Also ich kenne tatsächlich auch Betriebe, das gab es schon vor der Corona-Krise und bevor das so groß ausgerollt worden ist, dieses Desk-Sharing-Thema einfach jenseits von Autonomievorstellung und Verbesserung auch, die ja mobile Arbeit durchaus bringen kann, wenn man das autonom ausgestaltet, einfach unter Kostensparungsaspekten. Und da war wirklich kein ausgeklügeltes System von, wer findet welchen Arbeitsplatz, sondern da gab es wirklich die Situation, dass Leute in den Betrieb kamen und wieder gehen mussten und sich irgendwie was anderes suchen mussten, weil halt alles schon belegt war. Und natürlich ist das ein anderes Arbeiten. Also ich persönlich arbeite so nicht, ich kenne auch niemanden, der so arbeitet, weil man im seltensten Fall sozusagen am Ende eines Arbeitstages, wenn man Büroarbeit macht, sozusagen alles so sortiert hat, dass quasi der Nächste dorthin kann. Das verlangt ja ganz andere Organisation. Das ist auch für Menschen irgendwie, die soziale Wesen sind, die sich dann immer an andere Raumkonstellationen gewöhnen. Gerade Großraumbüros haben ja auch viele Nachteile, was einfach auch die Belastung der Arbeit angeht. Und das hat aber eben auch mobile Arbeit, wenn sie nicht unter den richtigen Rahmenbedingungen stattfindet. Und man kann ja Leuten nicht einfach sagen, so, dann seht halt zu, wo ihr in euren vielleicht jetzt schon zu kleinen Wohnungen einen Tisch findet, an dem ihr euch irgendwie hinsetzen könnt.

**Marco Herack:**

Das wäre ja das nächste Thema. Also in unserem Beispiel hier bei Opel läuft das wohl so, es gibt eine Ersteinrichtungspauschale für das Homeoffice. Das sind 150 Euro laut Konzernkreisen sowie monatlich zehn Euro als Ausgleichsgeld für die zusätzlichen Stromkosten. Also ich glaube, das Problem fängt ja schon mal beim Thema Wohnung an.

**Johanna Wenckebach:**

Richtig.

**Marco Herack:**

Du brauchst ja dann eine Wohnung, die einen Arbeitsplatz hat und den hast du natürlich am besten in einem Arbeitszimmer.

**Johanna Wenckebach:**

Ja.

**Marco Herack:**

Also ich habe hier in meiner Wohnung glücklicherweise, aber ist von Anfang an so geplant gewesen, einfach einen Arbeitsraum. In dem kann ich meine Podcasts aufnehmen, in dem kann ich arbeiten. Und dann kann ich auch die Tür zu machen und dann hat man auch seine Ruhe und alles. Das geht. Da steht dann ein Schreibtisch, ein ordentlicher Bürostuhl und so weiter.

**Johanna Wenckebach:**

Richtiges Licht.

**Marco Herack:**

Wenn man das nicht an, was macht man denn dann? Also man kann sich ja den Wohnraum, den man dafür braucht, nicht herzaubern.

**Johanna Wenckebach:**

Das ist halt genau das Problem und da stellen sich dann natürlich mit solchen Desk-Sharing-Konzepten, die nur für 30 Prozent der Leute, die eigentlich einen Arbeitsplatz brauchen, sind, wirklich auch ganz schwierige Verteilungskonflikte. Und ich will noch mal darauf hinweisen, dass der Vertreter der Arbeitgeber in unserer Ausschussanhörung im Bundestag diese Woche gesagt hat, na ja, wenn man jetzt ein Recht auf Homeoffice schafft, dann schafft man ja einen Spaltplatz in den Belegschaften, weil es Beschäftigte gibt, die überhaupt nicht ins Homeoffice können und das sozusagen nur bestimmte sind, die das können. Ich habe dem widersprochen, weil ich gesagt habe, also bis jetzt ist es so, dass es sozusagen ein Nasenfaktor ist, also eine freie Entscheidung des Arbeitgebers, wer geht und wer geht nicht, jedenfalls in den Betrieben, wo keine Tarifverträge gelten und es keine Betriebsvereinbarung gibt. Noch mal der Hinweis; natürlich können solche kollektiven Regeln gute Bedingungen setzen, aber sie gelten in viel zu wenigen Betrieben. Klammer auf, im Übrigen halten wir es auch für eine wichtige Rahmenvoraussetzung, dass die Mitbestimmungsrechte gestärkt werden, wenn es um zum einen mobile Arbeit, zum anderen aber auch Desk Sharing geht, Klammer zu. Aber ein Spaltplatz ist es natürlich auch, wenn dann klar ist, ja, wie soll denn das gehen, diese 30 Prozent der noch vorhandenen Plätze zu vergeben. Werden dann da Kriterien berücksichtigt von wer hat welchen Platz in seiner Wohnung?

Ich glaube auch nicht, dass die Menschen das transparent machen wollen, wie viel Zimmer sie da zur Verfügung haben oder nicht. Natürlich ist das Ganze auch bedenklich unter einem Aspekt von Arbeitsschutz, denn eigentlich haben wir sehr klare Regeln zum Schutz von Beschäftigten und das betrifft auch Büroarbeitsplätze. Für Telearbeitsplätze, also Bildschirmarbeitsplätze gibt es da auch klare Regeln. Und das wäre schon wichtig, gerade vor dem Hintergrund solcher Entwicklungen, da den rechtlichen Rahmen so nachzuschärfen, dass eben klar ist, welche arbeitsschutzrechtlichen Regeln gelten im Homeoffice. Und ein ganz wichtiges Thema ist da übrigens auch die Arbeitszeit.

**Marco Herack:**

Sorry, Johanna. Es war eine sehr schöne Überleitung, aber bevor wir dazu kommen, dieses Thema, wie so ein Büroarbeitsplatz daheim oder ein Äquivalent in mobiler Natur auszusehen hat, das ist natürlich schon extrem wichtig, weil hier in

dem Fall haben wir ja gesehen, 150 Euro Pauschale, also ein ordentlicher Bildschirm zum Beispiel kostet mehr als 150 Euro.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, ich habe jetzt tatsächlich diesen Geldfaktor, da bin ich nicht mehr drauf eingegangen, aber du hast natürlich völlig recht, dass das auch ein ganz entscheidender Aspekt ist, wer trägt die Kosten dafür. Und grundsätzlich sind wir, ich sage jetzt, arbeitnehmernahen Juristinnen und Juristen natürlich der Auffassung, dass diese Kosten, nach dem schon geltenden Recht beim Arbeitgeber liegen. Es gibt aber natürlich auch eine Grauzone und die wird natürlich dann umso größer, je mehr Zeit die Beschäftigten dort verbringen. Und es ist ganz eindeutig so, dass die Ausstattung zum einen ganz entscheidend ist für die Frage, sind das gesunde Arbeitsplätze oder nicht, also sitzt da jemand krumm vor irgendeinem kleinen Laptop oder hat jemand einen ordentlichen Bildschirm, eine ordentliche Tastatur und eine richtige Beleuchtung, einen richtigen Stuhl und so weiter. Das kostet natürlich alles. Du hast es schon gesagt; Strom, was ist mit der Raummiete. Es hat eben nicht jeder einen Arbeitsplatz, der den jetzigen steuerrechtlichen Regeln unterfällt, dafür dass man das steuerrechtlich absetzen kann. Die haben ja jetzt, nachdem das so ausgeweitet wurde, da steuerrechtliche Vergünstigungen vorgesehen. Die laufen aber aus und sind auch gedeckelt. Also auch Steuern sind ein Thema, wenn man sich das anschaut, hier den Rahmen zu setzen. Und all das spricht eben aus meiner Sicht dafür, dass man da eben als Gesetzgeber jetzt ran muss, wenn man diese rasante Entwicklung in der Arbeitswelt so flankieren will durch Gesetze, dass das im Interesse der Beschäftigten eine positive Entwicklung ist.

**Marco Herack:**

Kommen wir jetzt noch mal zur Arbeitszeit. Ich meine, früher hat man halt die Stechkarten gehabt. Die wurden dann irgendwann digitalisiert. Am Ende ist es ja eigentlich ein Äquivalent, das man dann auch fürs Homeoffice braucht.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, in den Aufsätzen, die es zu dem Thema Arbeitszeiterfassung gibt aus der arbeitgeberrnahen Literatur, liest man dann immer oder auch in Zeitungsartikeln die Überschrift: Jetzt geht es zurück zur Stechuhr. Das finde ich immer total ...

**Marco Herack:**

Also niemand wird sich eine Stechuhr in sein Wohnzimmer reinschrauben.

**Johanna Wenckebach:**

Also das sind sozusagen dieselben, die Digitalisierung und künstliche Intelligenz und alle möglichen technischen Entwicklungen abfeiern, aber ausgerechnet an der Stelle wird dann es so dargestellt, als wäre man jetzt wieder zurückgeworfen auf Technik der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts, so ungefähr. Das ist natürlich totaler Quatsch. Es gibt da unheimlich viele digitalisierte Systeme. Und auch das ist eben ein Aspekt, der für den Gesundheitsschutz wirklich ganz wichtig ist. Das haben die Kolleginnen aus dem WSI ... Yvonne Lott hat es schon in ihren frühen Studien immer aufgezeigt, dass eben die Tendenz von Beschäftigten im Homeoffice ist, wirklich länger zu arbeiten. Und grundsätzlich ist ja bei diesen digitalisierten



Arbeitsverhältnissen die Entgrenzung ein großes Thema. Ich finde zwei Aspekte davon interessant. Der eine Aspekt ist, warum arbeiten die länger. Und das ist nämlich ein Grund, der auch für einen Rechtsanspruch spricht aus unserer Sicht. Die arbeiten länger, weil da so eine gewisse Dankbarkeit ist, weil es eben ein Privileg war, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten, entsteht so ein Verpflichtungsgefühl von „ich muss unter Beweis stellen, dass ich hier aber besonders gut leiste und mein Soll auch erfülle, wenn mir niemand über die Schulter guckt“. Das ist der eine Aspekt. Und der andere Aspekt, den ich wichtig finde, ist, dass eben dieses Entgrenzungsthema wirklich ein großes Risiko ist. Davon haben wir im Policy Brief geschrieben. Die Kolleginnen aus dem WSI haben das schon vorher benannt. Das ergibt sich aus verschiedenen Untersuchungen. Das war auch Thema in der Anhörung im Ausschuss. Interessanterweise hatte die CDU Arbeitswissenschaftler von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eingeladen. Und die haben wirklich noch mal sehr deutlich gemacht, welche gesundheitlichen Folgen es hat, wenn Menschen ständig und überall erreichbar sind. Dass da eben Schlafstörungen daraus folgen, wenn Menschen spät abends noch E-Mails checken und dann im Kopf sozusagen die Denkmaschine angeschmissen wird. Man kann die eben nicht einfach an- und ausknipsen.

**Marco Herack:**

Vor allen Dingen, wenn man sich ärgert, nicht.

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Wenn das vielleicht auch noch mit Stress verbunden ist. Man ist dann sozusagen einfach gedanklich wieder in der Arbeitswelt. Das wirkt sich natürlich auch auf Familien aus, wenn das vielleicht kurz vor dem oder beim Abendessen geschieht. Also es fehlen einfach diese Ruhephasen und deswegen finde ich es wirklich sehr bedenklich, dass in der Anhörung FDP und CDU/CSU es noch mal sehr stark zum Thema gemacht haben, dass aus ihrer Sicht eine zeitgemäße Regulierung von mobiler Arbeit damit einhergeht, die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes aufzuheben. Es soll eben keine tägliche Höchstarbeitszeit mehr geben, keine festgeschriebenen Ruhezeiten mehr, sondern nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Und da haben meiner Ansicht nach die Arbeitswissenschaftler in der Anhörung wirklich sehr eindeutig widersprochen und gesagt, wie groß die Risiken sind, dass das eben psychische und physische Folgen für die Beschäftigten hat. Denn dieser Stress ist ja nicht nur eine psychische Belastung, auch das ist eine Gesundheitsfolge, die natürlich unerwünscht ist, aber es hat auch physische Folgen. Und deswegen sollte es eigentlich aus meiner Sicht auch ein Arbeitgeberinteresse sein, wenn man sich die Leute lange erhalten will im Arbeitsleben, diese Grenzen eben auch zu wahren. Es ist im Übrigen auch natürlich eine Frage von Führung. Da bedürfte es, das haben wir zum Beispiel aufgeschrieben zu den übrigen Rahmenbedingungen, die gute mobile Arbeit braucht, natürlich auch Schulung von den Führungspersonen. Also es ist Führungsaufgabe, den Menschen zu sagen, eure Arbeit hat Grenzen, haltet Pausen ein, achtet auf euch.

**Marco Herack:**

An dem Punkt auch könnte man es ja auch ganz einfach machen. Es gibt halt Arbeitszeiten von X bis Y und dann kann man von außen auf seine E-Mails gar nicht

mehr zugreifen. Da braucht man nämlich eine Stechuhr.

**Johanna Wenckebach:**

Es gibt große Konzerne, in denen das so gemacht wird, da natürlich Gewerkschaften und Betriebsräte darauf achten, die früh dieses Entgrenzungsrisiko erkannt haben und genau solche Regeln vorgesehen haben. Ich glaube, es wird immer so argumentiert, als sei das eine ganz große Freiheit, dann eben auch mal nachts noch ein paar E-Mails checken zu können, damit man dann nachmittags sich um seine Kinder kümmern kann. Aber, das sage ich auch als berufstätige Mutter, der Arbeitstag hat eine gewisse Stundenanzahl, Sorgearbeit nimmt gewisse Stunden am Tag in Anspruch, wir müssen eine gewisse Anzahl an Stunden schlafen und uns irgendwie um uns kümmern physisch und der Tag hat eben nur 24 Stunden. Und es ist keine Freiheit sozusagen, die Arbeitszeit da überall hin auszudehnen und abhängig Beschäftigte brauchen das Arbeitszeitgesetz als Grenze, auf die sie sich berufen können, wenn es eben nicht mehr um Zeitautonomie geht, sondern um Überschreitung dieser Grenzen. Und ich bin sicher, dass das verheerende Folgen hätte, wenn diese Grenze des Arbeitszeitgesetzes fallen würde. Und ich finde es wirklich falsch, wie jetzt zum Beispiel auch in dieser Ausschussdebatte diskutiert wurde, zu sagen, es ist nicht mehr zeitgemäß, dass es ein Arbeitszeitgesetz gibt, das Grenzen setzt. Das sehe ich ganz anders.

**Marco Herack:**

Ist immer ganz interessant, an was in einer modernen Gesellschaft so diskutiert wird.

**Johanna Wenckebach:**

Ja.

**Marco Herack:**

Ich habe noch so eine Spezialitätenfrage und zwar, die FDP fordert, dass bei mobiler Arbeit das Arbeitsschutzgesetz, aber nicht die Arbeitsstättenverordnung einschlägig sein soll. Was ist denn da jetzt schon wieder der Unterschied?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, die Arbeitsstättenverordnung beschreibt eben tatsächlich ganz genau, wie Arbeitsplätze aussehen müssen. Und das ist diese Grauzone, die ich eben schon angesprochen habe. Also ist jetzt ein mobiler Arbeitsplatz ein Arbeitsplatz, der unter diese Arbeitsstättenverordnung, die dann eben klare Vorgaben dazu macht, wie bestimmte Arbeitsplätze aussehen müssen, fällt das darunter oder nicht. Wir machen unter uns Juristinnen und Juristen immer den Spruch: Drei Juristen, fünf Meinungen. So ist da gerade die Rechtslage. Und es ist sozusagen eine unserer Forderungen, dass man sagt, es muss wirklich ganz klar sein, welche Arbeitsschutzstandards gelten. Und ich finde deine Frage interessant, weil da haben wir tatsächlich in der Debatte im Ausschuss im Bundestag auch drüber geredet. Denn da wurde immer so ein bisschen das so als das Horrorszenerario dargestellt; na ja, Arbeitsschutz, das würde ja die Privatsphäre der Menschen bedrohen, wenn dann die Arbeitsschützer plötzlich in die Wohnungen eindringen und an den privaten Schreibtischen der Menschen überprüfen, ob der Bildschirmarbeitsplatz richtig eingerichtet ist. Das ist natürlich Quatsch. Weil Arbeitsschutz setzt nicht zwingend

voraus, dass dann Arbeitsschützer in Privatwohnungen nachgucken, wie das aufgestellt ist. Erste Voraussetzung wäre, dass Beschäftigte technisch gut ausgestattet sind. Das ist Aufgabe des Arbeitgebers. Zweite Voraussetzung ist, dass die Organisation so aufgebaut ist, dass Beschäftigte gut und gesund am jeweiligen mobilen Arbeitsplatz regeln können. Und als Drittes erst kann man dann gucken, okay, was muss das Individuum machen, um das richtig zu machen, aber das Argument, dass der Arbeitsschutz und zum Beispiel eine Geltung der Arbeitsstättenverordnung daran scheitern würde, dass dann die Privatsphäre der Wohnung verletzt würde, das halte ich für ein vorgeschobenes Argument.

**Marco Herack:**

Das ist ja ganz interessant, weil die Arbeitgeber selber wollen ja schon auch im gewissen Maße kontrollieren, was die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer da so tun. Das heißt, die wollen ja eigentlich auch eine gewisse Form von Überwachung da reinbringen.

**Johanna Wenckebach:**

Es hat letztes Jahr eine unheimlich interessante Dokumentation auf Arte gegeben, wo es noch mal um die Geschichte der Gewerkschaften und der Arbeiterbewegung ging, die anfing damit, dass die Weber aus ihren Häusern in die Fabriken versetzt wurden und eben dann mit der Industrialisierung Menschen aus ihren Heimarbeitsplätzen in die Fabriken geholt worden sind. Jetzt erleben wir, wie sich das in die andere Richtung verlagert. Das passiert parallel dazu, dass sich ganz andere Formen von Arbeit, die überhaupt nicht mehr an einen Ort gebunden sind, entwickeln und dass auch wirklich Betriebe entstehen, die noch nicht mal mehr für 30 Prozent der Beschäftigten einen Betriebsort anbieten, zum Beispiel im Bereich der Plattformökonomie. Und warum passiert das so? Weil einfach die Digitalisierung ermöglicht, dass die Kontrolle, die der Arbeitgeber natürlich ausüben will über die Menschen, die er bezahlt, mit denen er Verträge hat, diese Kontrolle ist längst nicht mehr darauf angewiesen, dass irgendjemand physisch jemanden über die Schulter gucken kann. Sondern da gibt es eben digitale Techniken. Und einige davon sind hilfreich, wenn wir uns zum Beispiel anschauen, dass es eben nicht mehr der Stechuhr bedarf, um Arbeitszeit zu erfassen. Andere gehen aber zu weit und schießen da über das Ziel hinaus und führen letztlich zu einer Überwachung von Beschäftigten, bis hin zu, es wird die Geschwindigkeit der Tastenanschläge gemessen. Das ist natürlich eine Entwicklung, die sehr kritisch zu sehen ist und da bräuchten wir dringend eine Erweiterung des Arbeitnehmerdatenschutzes. Das halte ich für ein ganz essenzielles Thema, auch für die Zukunft der Arbeit hier einen klaren Rechtsrahmen zu setzen.

**Marco Herack:**

Jetzt hat ja Corona auch dazu geführt, dass wir etwas unerwartet, also Corona war ja komplett unerwartet, aber dass auch die Folge von Corona war, dass jetzt plötzlich sehr schnell sehr viele Leute ins Homeoffice gegangen sind. Das ja zu einer gewissen ... ja, so ein bisschen Wildwest. Man ist auch lieber daheim geblieben, besser als das Virus zu bekommen. Und das war ja auch eine Zeit lang in Ordnung und dann hat man halt irgendwann festgestellt, okay, ich habe jetzt Rückenschmerzen und muss zur Physiotherapie. Es gab ja dann auch Folgen des Ganzen. Und jetzt sind wir so ein bisschen in der Situation, wie mir scheint, dass wir

jetzt auch nachregulieren. Also dass wir jetzt auch sehen, okay, wir müssen regulieren, also regulieren wir. Jetzt habe ich noch ein kleines Beispiel gefunden. Ich anonymisiere das mal. Es gibt einen Tech-Konzern, der hat seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Hause geschickt während Corona und hat dann festgestellt, die erledigen ja mehr. Also die Aufträge werden schneller abgearbeitet. So, jetzt beginnt man so langsam wieder, den Einstieg ins Büro zu organisieren und aus diesem schneller Arbeiten ... also den Leuten war einfach langweilig daheim, die wussten nicht, was sie tun sollten und haben dann halt noch mal abends schnell was weg erledigt. Und daraus ergab sich halt: Dinge sind schneller fertig geworden. Jetzt geht man wieder ins Büro und der Konzern sagt, ja, wir erhalten jetzt die neuen Deadlines aufrecht. Also man hat ja gemerkt, wenn etwas schneller funktioniert, na ja, dann können wir da mal ein paar Tage weniger für das nächste Projekt ansetzen, die Leute machen das ja. Wenn man das dann aufrechterhält bei der Rückkehr ins Büro, dann sorgt man ja mehr oder weniger schon vom Konzern her für eine Überarbeitung der Mitarbeiter. Und ich sage mal, das ist ein Konzern, der ganz, ganz, ganz am Anfang steht, gewerkschaftlich organisiert zu werden.

### **Johanna Wenckebach:**

Ich wollte es gerade schon sagen. Du hast es anonymisiert, aber die Wahrscheinlichkeit bei den großen Tech-Konzernen, dass da gut gewerkschaftlich organisierte Belegschaft vorhanden ist und auch starke Mitbestimmung auf betrieblicher oder Unternehmensebene, die Wahrscheinlichkeit ist ja eher gering. Da ist ja meistens noch Luft nach oben. Und dann sind natürlich die Einzelnen, mit solchen Verdichtungs- und Intensivierungsszenarien auf sich gestellt und das ist eine klassische Gefährdungssituation. Ich bin sicher, dass sich das in vielen Betrieben abspielt, auch jenseits jetzt von den Corona-Erfahrungen und den Ergebnissen, die da jetzt in dieser Phase mobiler Arbeit erzielt wurden, weil natürlich an der Stelle immer die Schrauben angezogen werden. Und das ist ja einer der Punkte, wo wir zum Beispiel sagen, es ist wichtig, dass Mitbestimmung gestärkt wird. Darüber reden wir nächste Woche, weil das dann im Bundestag ist. Und eins der Felder ist zum Beispiel auch das Feld Personalplanung, also die Frage, wie viel Leute machen eigentlich den Job. Denn über eine kurze Phase kann so was vielleicht geleistet werden, die Frage ist, was macht es auf lange Sicht mit den Menschen. Und wir haben ja einige Fälle auch in der Hans-Böckler-Stiftung behandelt. Ich sage nur zum Beispiel das Zonar-System, das bei Zalando angewendet wurde, was letztlich auch mit dieser, wie haben sie es genannt, Rundum-Feedback, ja, so eine Art von Dauerdruck auf Beschäftigte schafft. Ich halte solche Verfahren ... also zum einen geht es natürlich um die Frage, ist das rechtmäßig, ist das rechtswidrig. Zum anderen geht es um die Frage, ist das wirklich was, wo man perspektivisch Leute auf lange Sicht zu einer hohen Leistung bringt. Das wage ich zu bezweifeln, auch vor dem Hintergrund dessen, was dir Arbeitsschützer zum Beispiel im Bundestag gesagt haben. Und der dritte Aspekt, wie kann man dagegen vorgehen und da ist meine Antwort eindeutig: mehr Mitbestimmung, ausgebaute Mitbestimmungsrechte, sodass hier Betriebsräte eben klar Grenzen setzen können und sagen können, ihr könnt nicht sozusagen die Daumenschrauben immer enger stellen auf das, was da an Leistung erbracht werden soll.

**Marco Herack:**

Johanna, jetzt hast du es zum Abschluss schon verraten; wir werden uns nächste Woche wieder hören. Dann geht es um das Betriebsrätegesetz.

**Johanna Wenckebach:**

Kleiner Spoiler.

**Marco Herack:**

Ja, wir haben eine Quote für dich hier eingeführt, weil du schon so lange nicht mehr da warst, dass wir dich jetzt öfter hören müssen.

**Johanna Wenckebach:**

Gleich zwei Mal hintereinander, zum Ausgleich.

**Marco Herack:**

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

**Johanna Wenckebach:**

Vielen Dank, Marco.

**Marco Herack:**

Und wenn ihr uns über eure Erfahrungen im Homeoffice berichten möchtet, die uns natürlich interessieren oder andere Gedanken zu dem Thema habt, dann könnt ihr uns noch antickern auf Twitter [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch gerne per E-Mail: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo\\_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach), mit CK. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Und bis bald.