

beitszeit, Pausenregelungen, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Art der Erfassung: Dies sollte am besten in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Ein wichtiges Feld – sowohl im Homeoffice als auch im Betrieb – ist eine mögliche technische Überwachung der Beschäftigten. Neben den Zeitpunkten des Ein- und Ausschaltens kann Software inzwischen Tippgeschwindigkeiten, Aufrufe von Dokumenten und Mails sowie Umfang und „zunehmend“ die Qualität der Arbeit erfassen. Die stetig steigenden Datenmengen ermöglichen eine „vergleichende Auswertung“, was den psychischen Druck auf Beschäftigte erhöht. Da Maßnahmen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle mitbestimmungspflichtig sind, unterliegt auch „die Einführung und Anwendung fast jeder gängigen Hard- und Software der Mitbestimmung“. Ein weiterer Fall für eine Betriebsvereinbarung sind Gefährdungsbeurteilungen – die in Abhängigkeit davon zu erstellen sind, „welche Einblicke eine Arbeitnehmerin in ihren mobilen Arbeitsplatz zu geben bereit ist“.

Tarifparteien und Staat setzen Leitplanken

Alle Regelungen den Betriebsräten zu überlassen, ist aber auch keine Lösung, betonen die Wissenschaftler. Denn erstens sind deren Kapazitäten begrenzt, wie sich gerade in der Coronakrise gezeigt hat: Nicht wenige fühlten sich durch die Fülle der in kürzester Zeit zu regelnden Fragen im Zusammenhang mit Homeoffice überfordert oder überrumpelt. Hinzu kommt: Nur noch knapp 40 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben ab fünf Beschäftigten werden überhaupt von einem Betriebsrat vertreten,

eine gesetzliche Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ist dringend erforderlich, aber bislang von der Regierung nicht in Angriff genommen worden.

Rahmenbedingungen für die Einführung und Gestaltung mobiler Arbeit können die Tarifparteien schaffen – und damit die Betriebsräte entlasten. So ist es etwa in der Metall- und Elektroindustrie geschehen, im privaten Versicherungsgewerbe, in der Telekommunikationsbranche, bei der Bahn und einigen Rundfunkanstalten. In solchen Verträgen werden „der Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeberinnen bei der Einführung von mobiler Arbeit Grenzen gesetzt“. Es gibt beispielsweise Regelungen zur Dokumentation der Arbeitszeiten und teilweise ausdrückliche Bestimmungen, dass das Niveau des Arbeitsschutzes nicht abgesenkt werden darf. Bei der konkreten Umsetzung bleibt für Betriebsräte, so vorhanden, noch immer genug zu tun.

„Allgemeingültige Leitplanken“, so die Juristen, sollte zudem der Staat setzen. Als bedenkenswerte Beispiele nennen sie neue Gesetze in Portugal, nach denen es Arbeitgebern verboten ist, Beschäftigte außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit zu kontaktieren, und die jede technische Überwachung der mobilen Arbeit verbieten. Die Kosten für den Betrieb des Arbeitsplatzes – Energie, Internet, Instandhaltung von technischen Geräten – sind außerdem von der Arbeitgeberin zu tragen. Die portugiesischen Bestimmungen müssten nicht zwangsläufig imitiert werden, schreiben die Forscher, die Regelungen zeigten aber, was möglich sei. <

Quelle: Philipp Donath, Andreas Engelmann: Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt, WSI-Mitteilungen 1/2023

HOMEOFFICE

Fluch oder Segen

Beschäftigte sind im Schnitt produktiver und zufriedener, wenn sie zu Hause arbeiten. Der Effekt fällt individuell allerdings sehr unterschiedlich aus und hängt unter anderem von der Wohnsituation ab.

Millionen Beschäftigte hatten während der Corona-Pandemie erstmals die Gelegenheit, ihre Arbeit über einen längeren Zeitraum zu Hause zu erledigen. Dass sie dabei sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, zeigt eine Studie von Andreas Pfnür, Yassien Bachtal und Felix Gauger. Die Wirtschaftswissenschaftler von der TU Darmstadt haben zwischen April und Oktober 2020 wiederholt Beschäftigte befragt, die sowohl im Homeoffice als auch im Büro tätig waren. In ihre Analyse sind die Angaben von 467 Personen eingeflossen, die an allen drei Befragungswellen teilgenommen haben.

Diese Beschäftigten sind zu 53 Prozent mit der Arbeit daheim zufrieden, mit der Büroarbeit zu 28 Prozent. Die Produktivität, die die Befragten selbst einschätzen sollten, ist im Homeoffice im Schnitt höher, wobei das gemessene Plus zwischen 11 Prozent in der ersten Welle und 14 Prozent in der dritten schwankt. Dabei liegt der Anteil derjenigen, die zu Hause weniger produktiv sind, zwischen 34 und 41 Prozent. Es lasse sich also festhalten, dass Homeoffice

im Schnitt die Arbeitszufriedenheit steigert, der Erfolg über die Beschäftigten hinweg aber sehr stark streut, schreiben die Forscher.

Wenn man den Arbeitserfolg am heimischen Schreibtisch zu verschiedenen Variablen in Beziehung setzt, ergeben sich Zusammenhänge unter anderem mit dem Bildungsniveau, der Position im Betrieb und der Wohnsituation. Als „klare Gewinner“ des Homeoffice zu betrachten sind demnach verheiratete, ältere und erfahrene Beschäftigte mit höherem Einkommen, ausgeprägter Arbeitsautonomie und Führungsverantwortung. Das Nachsehen hätten dagegen ledige, jüngere Berufsanfänger mit wenig Einkommen und Entscheidungsbefugnis. Den größten Einfluss habe indes die räumliche Situation: Positiv wirken sich die Größe und Qualität der Wohnung, die Attraktivität der Nachbarschaft und die Nähe zu Grünflächen aus. <

Quelle: Andreas Pfnür, Yassien Bachtal, Felix Gauger: Work from home im Interessenkonflikt – Empirische Analyse veränderter Arbeitsorte und praktische Implikationen, WSI-Mitteilungen 1/2023