

Stellungnahme zum Antrag „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“, Drucksache 19/2358

Yvonne Lott, Elke Ahlers, Aline Zucco

Die in den letzten Monaten durch die Covid-19 Pandemie stark ausgeweitete Möglichkeit des mobilen Arbeitens ist aufgrund der vielfältigen positiven Erfahrungen der ArbeitnehmerInnen und der Unternehmen zu begrüßen (siehe auch (Hofmann et al. 2020; IFES 2020; DAK 2020; Ahlers et al. im Erscheinen). Dabei wurde jedoch auch deutlich, dass auf mehreren Ebenen gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich sind.

1. Ein Recht auf mobile Arbeit kann bestehende Missverhältnisse in der heutigen Arbeitswelt ausgleichen

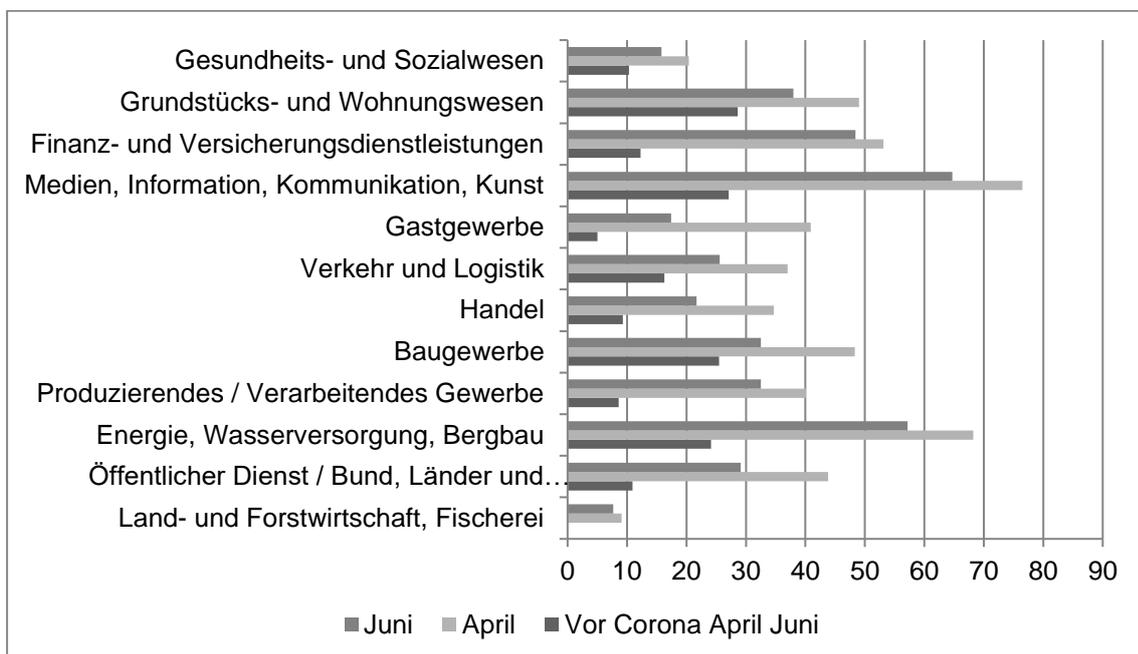
Zunächst geht es um die Regulierung eines Rechts auf mobile Arbeit also solches, das wir für notwendig halten. Und das aus sechs Gründen: (1) Ein Recht auf mobile Arbeit fördert soziale Gerechtigkeit. (2) Ein Recht auf mobile Arbeit fördert die Legitimation von mobiler Arbeit und kann betriebliche Barrieren bei der Nutzung von mobiler Arbeit schwächen. (3) Ein Recht auf mobile Arbeit kann sowohl Karrierenachteilen als auch der Entgrenzung von Arbeit durch mobile Arbeit entgegenwirken. (4) Ein Recht auf mobile Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil für die Humanisierung der Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt und kann die Work-Life Balance und die Arbeitszufriedenheit verbessern und so die Produktivität fördern. (5) Ein Recht auf mobile Arbeit hält Tarifpartner und Betriebe dazu an, notwendige Regelungen bzw. Rahmenbedingungen für vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche, mobile Arbeit zu implementieren. (6) Ein Recht auf mobile Arbeit kann den sozial-ökologischen Umbau der Arbeitswelt voranbringen, weil durch wegfallende Pendelkosten der Co2-Ausstoß reduziert wird.

Im Folgenden gehen wir auf die einzelnen Punkte näher ein.

Förderung von sozialer Gerechtigkeit

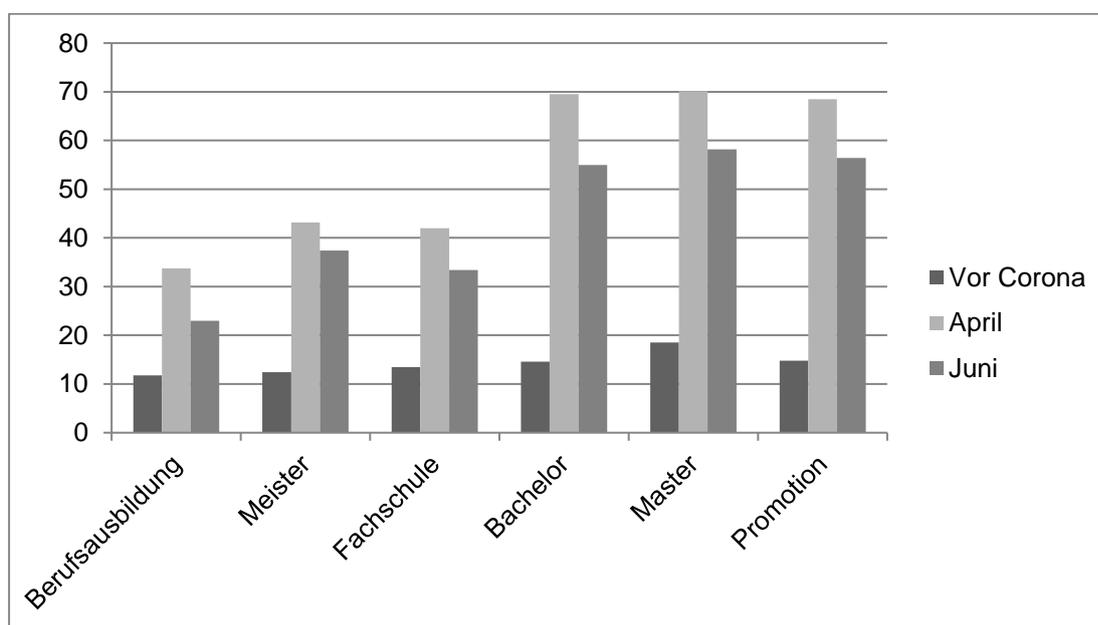
Vor der Covid-19 Pandemie hatten in der Regel Beschäftigte in höheren betrieblichen Positionen Zugang zur mobilen Arbeit (Felstead und Jewson 2002; Lott 2016). Beschäftigte auf mittleren und unteren Positionen blieb mobile Arbeit oftmals verwehrt. Auch Frauen war die Arbeit etwa von zu Hause seltener gestattet als Männern, selbst wenn dies technisch möglich war (Lott und Abendroth 2020). Ethnischen Minderheiten auf niedrigen beruflichen Positionen war der Zugang zur Arbeit von zu Hause ebenfalls häufig verwehrt (Lambert und Waxman 2005).

Auch während der Pandemie waren und sind einige Beschäftigtengruppen von mobiler Arbeit ausgeschlossen, das betraf allerdings größtenteils Branchen, wo die Tätigkeiten nicht außerhalb der Betriebsstätte erledigt werden können, wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Handel (Abbildung 1). Zudem hatten Personen ohne Hochschulabschluss deutlich seltener die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten (Abbildung 2). Vor allem kognitive Büroarbeiten, die im Regelfall überwiegend von Hochqualifizierten ausgeführt werden, können gut von zu Hause aus erledigt werden (Alipour et al. 2020). Manche Arbeitgeber – insbesondere im öffentlichen Dienst – gingen im Juni bereits zurück zur Präsenz am Arbeitsplatz und vergaben den Zugang zur mobilen Arbeit für die breitere Belegschaft somit nur zeitlich begrenzt. Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, ist also nach wie vor (oder wieder) ein Privileg einiger weniger im Betrieb.



Quelle: Ahlers et al. 2020

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten, die im April und Juni 2020 von zu Hause aus tätig waren, nach Branche



Quelle: Ahlers et al. 2020

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigten, die im April und Juni 2020 von zu Hause aus tätig waren, nach Berufsabschluss

Förderung von Legitimation und Abbau von betrieblichen Barrieren

Ein Recht auf mobile Arbeit sendet das Signal, dass die Arbeit außerhalb des Betriebs ein anerkanntes Arbeitsarrangement ist. Es trägt damit zur Legitimation von mobiler Arbeit bei. Eine stärkere Legitimation von mobiler Arbeit kann die Präsenzkultur in Betrieben und die Barrieren bei der Nutzung von mobiler Arbeit schwächen. Beschäftigte verzichten häufig auf die Nutzung etwa von Homeoffice, da Vorgesetzten die Präsenz im Betrieb wichtig ist, teilweise auch, weil Arbeitnehmer*innen Karriere Nachteile durch Homeoffice befürchten (Lott und Abendroth 2020). Diese kulturellen Barrieren nehmen vor allem Frauen wahr (Lott und Abendroth 2020), denen häufiger als Männern Arbeitsengagement im Homeoffice abgesprochen wird (Munsch 2016; Leslie et al. 2012). Ein Recht auf mobile Arbeit kann diese kulturellen Barrieren abschwächen und somit die Nutzung von mobiler Arbeit erleichtern.

Reduzierung von Karrierenachteilen und Entgrenzung der Arbeit

In Betrieben mit einer starken Präsenzkultur verstoßen Beschäftigte, die außerhalb des Betriebs arbeiten, gegen die Anwesenheitserwartung. Damit wird mobile Arbeit zu einem Stigma und gilt als Zeichen für ein geringes Arbeitsengagement (Chung 2018; Munsch 2016). Dies kann zu Karrierenachteilen führen. Arbeitnehmer*innen stehen daher oft unter dem Druck, zu signalisieren, dass sie trotz Arbeit außerhalb des Betriebes engagiert und leistungsstark sind. In Betrieben mit einer dominanten Präsenzkultur ist mobile Arbeit zudem oft ein Privileg (Felstead und Jewson 2000; Lott 2016) und wird als eine Art Geschenk wahrgenommen, für das sich Beschäftigte revanchieren müssen (Chung 2019).

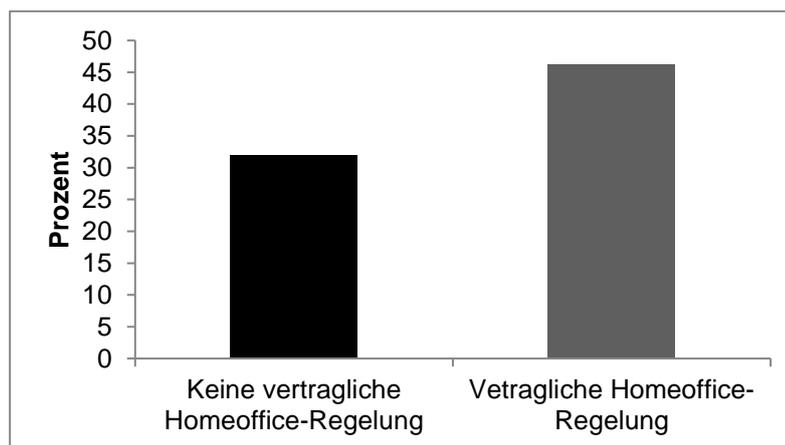
Als Gegenleistung machen Arbeitnehmer*innen öfter Überstunden etwa bei der Arbeit von zu Hause als im Büro (Noonan und Glass 2012; Madden und Jones 2008) und nehmen die Anforderungen wahr, außerhalb der Arbeit Emails zu checken bzw. erreichbar sein zu müssen (Kelliher und Anderson 2010; Madden und Jones 2008). Die durch mobile Arbeit eingesparte Pendelzeit wird oftmals nicht für Freizeitaktivitäten genutzt, sondern für längere Arbeitszeiten (Kelliher und Anderson 2010).

Ein Recht, das die Legitimation von mobiler Arbeit erhöht und so die Präsenzkultur in den Betrieben schwächt, trägt dazu bei, Vereinbarkeitsprobleme (Abendroth und Reimann 2018) und die Entgrenzung von Arbeit (Lott 2017) zu reduzieren. Es schwächt die Stigmatisierung und Diskriminierung von Beschäftigten, die außerhalb des Betriebes arbeiten, vor allem von Frauen, denen häufiger als Männern unterstellt wird, im Homeoffice weniger zu leisten (Munsch 2016; Leslie et al. 2012; Lott und Abendroth 2020).

Verbesserung der Work-Life Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität

Durch die Digitalisierung der Arbeit haben sich die Möglichkeiten für mobile Arbeit stark erweitert. Dabei kann mobile Arbeit den Weg bahnen hin zu einer (im Rahmen des Digitalisierungsdiskurses) immer wieder geforderten Humanisierung der Arbeit (Cirulies und Peters 2019) oder auch ‚Guten Arbeit‘, in der Zeitsouveränität, Arbeitszufriedenheit und eigenverantwortliches kreatives Arbeiten für die Beschäftigten zentral sind. Ein Recht auf mobile Arbeit sorgt diesbezüglich für Legitimität und Verbindlichkeit und gibt Beschäftigten, die außerhalb des Betriebs arbeiten, das Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit. Das verbessert die Work-Life Balance der

Beschäftigten. Ist etwa die Arbeit zu Hause vertraglich geregelt, machen Beschäftigte bessere Vereinbarkeitserfahrungen (Abbildung 3). Festgelegte Regelungen helfen zudem dabei, unbezahlte Überstunden im Homeoffice zu vermeiden (Bellmann/ Hübler 2020 <https://www.iab-forum.de/homeoffice-braucht-klare-regeln/>).



Quelle: Lott (2020)

Abbildung 3: Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, mit und ohne vertraglich geregeltes Homeoffice

Anreiz für sozialpartnerschaftliche und betriebliche Regelungen und Rahmenbedingungen

Ein Recht auf mobile Arbeit schafft den Anreiz für Sozialpartner und Betriebe, weitere Regelungen zur mobilen Arbeit auszuarbeiten. Festgelegte Regelungen liefern Beschäftigten Sicherheit und Verlässlichkeit und sind entscheidend dafür, dass Beschäftigte gute Vereinbarkeitserfahrungen im Homeoffice machen und keine Überstunden leisten (Lott 2020b; Bellmann und Hübler 2020). Mit einem Recht auf mobile Arbeit sind zudem Betriebsräte gefordert, die Einhaltung des Rechts zu überwachen.

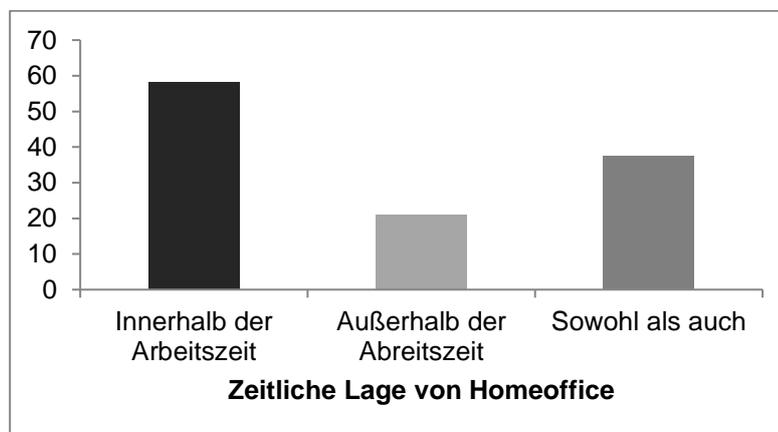
Klima- und Verkehrsvorteile

Greenpeace weist in einer Studie nach, dass der jährliche CO₂-Ausstoß um bis zu 5,4 Millionen Tonnen pro Jahr sinken könnte, wenn 40% der Arbeitnehmenden dauerhaft an zwei Tagen pro Woche von zuhause arbeiten würden (Büttner und Breitzkreuz 2020). Ein Recht auf mobile Arbeit würde damit auch aus sozial-ökologischen Gründen zu befürworten sein und zum Erlangen der Klimaschutzziele der Bundesregierung beitragen.

2. Zentrale Begleitmaßnahmen untermauern das Recht auf mobile Arbeit

Ein Recht auf mobile Arbeit braucht Begleitmaßnahmen, damit mobile Arbeit der Produktivität, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Work-Life Balance tatsächlich auch zu Gute kommt. Die zentralen Maßnahmen sind aus unserer Sicht folgende:

- **Arbeitszeitgesetz:** Bei mobiler Arbeit verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, was im ungünstigen Fall zur „ständigen Erreichbarkeit“ und auch zu überlangen Arbeitszeiten bis hin zur Erholungsunfähigkeit führen kann, die mit gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sein können. Lange Arbeitszeiten und fehlende Ruhepausen schaden der physischen und psychischen Gesundheit (Lott 2020a; Romahn 2017,)), daher sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in seiner jetzigen Ausgestaltung für die Gesunderhaltung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben notwendig (Romahn 2017). Dafür spricht auch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben z.B. deutlich besser ist, wenn die Beschäftigten innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten von zu Hause arbeiten (Abbildung 5).



Quelle: Lott 2020

Abbildung 5: Wahrscheinlichkeit, ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen, nach zeitlicher Lage von Homeoffice

- **Arbeitszeiterfassung:** Die Arbeitszeiterfassung ist notwendig, damit Überstunden bei mobiler Arbeit tatsächlich erfasst und ausgeglichen werden können (Lott 2020a).
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Gestaltungsfeld mobiler Arbeit, daher ist die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes auch für mobile Arbeit von zentraler Bedeutung. Das betrifft nicht allein ergonomische Fragen, sondern auch die Reduzierung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen (Überforderung, Arbeitsintensivierung, überlange Arbeitszeiten) sowie angemessene Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz.
- **Datenschutz und Persönlichkeitsrechte:** Die Nutzung mobiler Endgeräte erhöht durch erweiterte Funktionalitäten (z. B. Ortung, Kamera-Nutzung, Mikrofone) die Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die Arbeitgeber. Datenschutzrechtlich ist dies aber nicht unproblematisch, weil auch die Interessen der Arbeitnehmer schutzwürdig sind. Um

datenschutzrechtliche Gefährdungen zu vermeiden, sollte die Mitbestimmungspflicht der Arbeitszeitkontrolle geschaffen werden, ebenso wie eine arbeitsrechtliche Klagemöglichkeit für Betriebsräte gegen datenschutzrechtlich unzulässige Verfahren und eine klare Beschränkung der Mobilitätsüberwachung (Weichert 2020). Tarifverträge sollten sehr viel mehr als bisher dafür genutzt werden, die Modalitäten des Einsatzes von Informationstechnik für bestimmte Wirtschaftsbereiche festzulegen (Weichert 2020).

- **Mitbestimmung:** Ein Mitbestimmungsrecht zur Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit ist notwendig.

Literaturverzeichnis

Abendroth, Anja-Kirstin; Reimann, Mareike (2018): Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In: *Contemporary Perspectives in Family Research: The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges* 15, S. 323–348.

Ahlers, Elke; Mierich, Sandra; Zucco, Aline (im Erscheinen): Ahlers, Elke, Mierich, Sandra, Zucco, Aline (im Erscheinen): Homeoffice in Zeiten von Corona Risiken abwenden – Potenziale nutzen. WSI Report. Düsseldorf (WSI Report).

Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020): Germany's Capacities to Work from Home (CESifo Working Papers, 8227/2020).

Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020): Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links. In: *International Journal of Manpower* 41.

Büttner, Lisa; Breitzkreuz, Anna (2020): Arbeiten nach Corona. Warum Homeoffice gut fürs Klima ist. IZT-Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung. Berlin. Online verfügbar unter https://www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/2020-08-19_gpd_homeofficestudy_english.pdf.

Chung, Heejung (2018): Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. In: *Social Indicators Research*. Online verfügbar unter 10.1007/s11205-018-2036-7.

Chung, Heejung (2019): ‘Women’s work penalty’ in access to flexible working arrangements across Europe. In: *European Journal of Industrial Relations* 25 (1), S. 23–40.

Cirulies, N.; Peters, S. (2019): Humanisierung der Arbeit oder wie der Mensch in den Mittelpunkt kommt. Arbeit, Bildung und Forschung e.V.

DAK (2020): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie.

Felstead, Alan; Jewson, Nick (2000): In work, at home. Towards an understanding of homeworking. London, New York: Routledge.

Felstead, Alan; Jewson, Nick (2002): The option to work at home: another privilege of the favoured few? In: *New Technology, Work and Employment* 17 (3), S. 204–223.

Hofmann, Josephine; Piele, Alexander; Piele, Christian (2020): Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum new normal. Fraunhofer IAO.

IFES (2020): Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten.

Kelliher, Clare; Anderson, Deirdre (2010): Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. In: *Human Relations* 63 (1), S. 83–106.

Lambert, Susan J.; Waxman, Elaine (2005): Organizational stratification: Distributing opportunities for balancing work and life. In: Ellen Ernst Kossek und Susan J. Lamber (Hg.): *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*. Mahwah, S. 103–126.

Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.

Lott, Yvonne (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 1).

Lott, Yvonne (2017): Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to -home conflict for women and

men in Germany. Working Paper Forschungsförderung 046, Düsseldorf. Düsseldorf (Working Paper, 046. D.).

Lott, Yvonne (Hg.) (2020a): Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Study, 426).

Lott, Yvonne (2020b): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 54).

Lott, Yvonne; Abendroth, Anja-Kirstin (2020): The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. In: *Community, Work & Family*. Online verfügbar unter 10.1080/13668803.2020.1817726.

Madden, Mary; Jones, Sidney (2008): Networked workers. Pew Research Center's Internet & American Life Project,. Washington, DC,. Online verfügbar unter <https://www.pewresearch.org/internet/2008/09/24/networked-workers/>.

Munsch, Christin L. (2016): Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias. In: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591.

Noonan, Mary C.; Glass, Jennifer L. (2012): The hard truth about telecommuting. In: *Monthly Labor Review* 135 (6), S. 38–45.

Romahn, Regine (Hg.) (2017): Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis. Weimar: Metropolis.

Weichert, Thilo (2020): Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter aus Sicht des Datenschutzes. In: Yvonne Lott (Hg.): Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Düsseldorf (Forschungsförderung Study, 426), S. 162–209.