



Wortprotokoll der 123. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 3. Mai 2021, 15:30 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus
E 200

Vorsitz: Matthias W. Birkwald, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Punkt der Tagesordnung Seite 4

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Arbeitsrecht update – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten

BT-Drucksache 19/23678

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice

BT-Drucksache 19/26298

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss Digitale Agenda



c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern

BT-Drucksache 19/13077

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss Digitale Agenda



Mitglieder des Ausschusses

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Biadacz, Marc Kartes, Torbjörn Oellers, Wilfried	
SPD	Rosemann, Dr. Martin	
AfD	Pohl, Jürgen	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
Ministerien	Giese, PStSin Kerstin (BMAS) Römer, RR Dr Christoph (BMAS)	
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Giese, Wolfram (CDU/CSU) Haehnel, Anita (DIE LINKE.) Kovács, Thomas (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Mackes, Michael (FDP) Marko, Joachim (AfD)	
Bundesrat	Franitz, Teresa (SN) Hofmann, ROARin Gabriele (ST) Martfeld, RVWDin Tanja (SH) Mehlhorn, Katrin (TH)	
Sachverständige	Ahlers, Dr. Elke (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) Backhaus, Dr. Nils (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Giesen, Prof. Dr. Richard Krauss-Hoffmann, Dr. Peter Lott, Dr. Yvonne Wenckebach, Dr. Johanna Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten

BT-Drucksache 19/23678

b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice

BT-Drucksache 19/26298

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern

BT-Drucksache 19/13077

Vorsitzender Birkwald: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüße ich Sie alle sehr herzlich.

Zunächst heiße ich für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Kerstin Griese willkommen. Fast alle teilnehmenden Ausschussmitglieder sind wie die Sachverständigen über das Videokonferenzsystem Cisco WebEx dabei. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind: a) der Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis und der Fraktion der FDP mit dem Titel Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten auf Drucksache 19/23678 und b) der Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos und der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice auf Drucksache 19/26298 sowie c) der Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem Titel Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern auf Drucksache 19/13077.

Die von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 19(11)1075 vor. Von Ihnen, den zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Die heutige Anhörung wird wie folgt ablaufen: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt werden. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d.h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen Abgeordnete, möglichst präzise Fragen stellen, die konkrete Antworten zulassen. Ich möchte alle Zugeschalteten zur Verbesserung der Tonqualität ganz herzlich bitten, wenn möglich, ein Headset oder Earphones zu benutzen. Dies ist auch für das Wortprotokoll wichtig, das von dieser Anhörung in bewährter Weise und vermutlich wieder einmal in Rekordgeschwindigkeit erstellt werden wird. Dafür vorab schon einmal vielen Dank. Wegen der Kürze der uns zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Dazu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich weise ich noch darauf hin, dass es heute am Ende der Befragungsrunden eine so genannte „freie Runde“ von zehn Minuten geben wird. In dieser freien Runde können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Herrn Jan Dannenbring, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Herrn Dr. Nils Backhaus, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Marta Böning, vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Frau Dr. Elke Ahlers. Als Einzelsachverständigen heiße ich herzlich willkommen: Herrn Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Frau Dr. Yvonne Lott, Frau Dr. Johanna Wenckebach sowie Herrn Prof. Dr. Richard Giesen.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine TV-Übertragung an unserer Anhörung, die am 4. Mai 2021, also morgen um 15 Uhr ausgestrahlt wird. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich höflich darum, dass



gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder an den die Frage gerichtet ist. So bitte ich nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Da hat der Kollege Wilfried Oellers das Wort.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Einen guten schönen Tag in die Runde. Meine erste Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Ich möchte gerne wissen, inwieweit Sie einen allgemeinen Anspruch für Arbeitnehmer auf Homeoffice für sinnvoll halten, und Sie bitten insbesondere auch die Aspekte zu beleuchten, inwieweit der Anspruch dann, er wird ja meist tätigkeitsbezogen begründet, die subjektive Eignung in dieser Bewertung, ob ein Homeoffice-Platz zu gewähren ist, berücksichtigt werden soll.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage besteht aus zwei Elementen. Lassen Sie mich zuerst mit der Frage Homeoffice-Anspruch anfangen. Dazu müsste man überhaupt wissen, worüber reden wir hier? Wir reden richtigerweise, das sagt auch die DGUV, über mobile Arbeit, wenn wir über das Homeoffice reden. Schon das wird in der Literatur, in der Rechtsmeinung ganz unterschiedlich bewertet. Den Begriff Homeoffice als solchen, den gibt es ja gar nicht. Das alleine lässt bereits klar und eindeutig erkennen, dass ein solcher so genannter Rechtsanspruch auf etwas, was man schlussendlich gar nicht richtig definieren kann, von Anfang an verfehlt ist und ins Leere geht. Ein solcher Rechtsanspruch auf etwas, was nicht greifbar ist, sondern was ausgeht von einem Wunsch des Arbeitnehmers auf der einen Seite und einem Wunsch des Arbeitgebers auf der anderen Seite oder aber der jetzt vorhandenen und ganz konkreten Lage, ein solcher Wunsch würde als gesetzlicher Anspruch zum völlig falschen Verständnis führen. Er könnte auch Belegschaften in sich spalten. Es gibt eben Tätigkeiten – ich glaube, da sind wir beim zweiten Teil der Frage bereits angelangt – die lassen sich objektiv überhaupt nicht im Homeoffice durchführen. Das ist auch unbestritten. Jetzt gibt es aber Arbeitnehmer, die könnten theoretisch vom Homeoffice aus arbeiten, bei anderen geht das nicht. Das kann sehr schnell den Spaltpilz in Belegschaften führen. Das ist ein weiteres starkes Argument gegen einen Anspruch. Das dritte Argument haben Sie mit Ihrer zweiten Frage ebenfalls schon deutlich unterstrichen. Ein Anspruch auf Homeoffice lässt sich nicht nur objektiv definieren, natürlich gehören auch subjektive Elemente dazu. Aber niemand kann diese subjektiven Elemente heute abschließend beschreiben. Oder wollen Sie Eignungs- und Charaktereigenschaften in einem Gesetz aufnehmen? Vor diesem Hintergrund sind natürlich auf der einen Seite

subjektive Elemente zu berücksichtigen, und auf der anderen Seite muss man ganz klar sagen, das lässt sich gesetzlich nicht regeln. Deswegen kann es auch keinen Anspruch auf das Homeoffice geben.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Ich hätte gerne Ihre Einschätzung gewusst zum Arbeitszeitgesetz. Inwieweit das Arbeitszeitgesetz in der jetzigen Fassung mit den Wünschen nach Homeoffice bereits entsprechend gefasst ist oder müsste es hier Änderungen geben? Wie bewerten Sie den mit dem Arbeitszeitgesetz gesetzten Rahmen im Hinblick auf die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Das Arbeitszeitgesetz erachten wir als einen zu strengen Regelungsrahmen für eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten. Gerade in Sachen der Digitalisierung und jetzt auch in der Pandemie hat sich gezeigt, dass wir ein flexibles Arbeitszeitregime brauchen. Diesen Flexibilitätsanforderungen wird das geltende Recht leider nicht gerecht. Wir sollten zum einen versuchen, von einer Tagesarbeitszeit zu einer wöchentlichen Arbeitszeit zu kommen, um eine flexible Verteilung von Arbeit zu ermöglichen. Dabei geht es nicht um eine schlechende Ausweitung der Arbeitszeit, sondern nur um eine flexible Einteilung der Arbeitszeit innerhalb einer Woche. Das würde nicht nur den Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber entgegenkommen, das würde auch den Flexibilitätsinteressen der Arbeitnehmer entgegenkommen, die ja oft noch Familie und Beruf oder Pflegeaufgaben haben und deshalb auch ein gesteigertes Interesse an flexiblern Arbeitszeiten zeigen. Also, das ist schon mal ein wichtiger Aspekt wo Handlungsbedarf – unseres Erachtens nach – besteht. Das gleiche gilt auch für die Ruhepausen, auch hier wäre es wünschenswert, zu flexibleren Regelungen zu kommen – gerade auch zu tariflichen Öffnungsklauseln, die passgenaue Regelungen für Ruhepausen ermöglichen. Auch hier ist das bisherige Recht zu starr und hier könnten tarifvertragliche Öffnungsklauseln zu mehr Flexibilität – wie gesagt im Sinne sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer – führen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich wieder an die BDA. Ich hätte gerne gewusst, inwieweit eine Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie nach Ihrer Auffassung helfen könnte, mehr Flexibilität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der anderen Seite bei der Lage der Arbeitszeit ermöglichen könnte, hiermit einhergehend vielleicht auch mehr Rechtssicherheit und wie weit vielleicht auch gewisse Experimentierklauseln helfen können, um bestimmte Bereiche im Rahmen der Flexibilisierung zu erproben?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Arbeitszeitrichtlinie findet sich ja partiell umgesetzt in unserem Arbeitszeitgesetz. Es gibt allerdings Elemente, auf die hat der Gesetzgeber 1994 – schon damals nach meiner Einschätzung zu Unrecht – verzichtet und dieser Verzicht schlägt sich heute immer stärker in der betrieblichen Wirklichkeit durch. Es sind vor allen Dingen drei Elemente, die eine Anpassung ermöglichen würden aufgrund der Arbeitszeitrichtlinie. Das ist die einmal schon angesprochene Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Das bedeutet keinen Eingriff in die Verträge, weder in die Tarifverträge noch Individualvereinbarungen. Das würde nur sicherstellen, dass Arbeit auch einmal dadurch entzerrt werden kann, dass sie anders und flexibler über die Woche verteilt wird. Das schafft auch über den Tag eine bessere Vereinbarkeit für den Arbeitnehmer und für den Arbeitgeber. Das zweite Thema ist das Thema Ruhezeit. Wir haben hier bereits eine tarifvertragliche Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz, die ist aber konditioniert. Wir werben sehr stark für eine weniger einschränkende Konditionierung dieser Öffnungsklausel und vor allen Dingen muss das ergänzt werden – und auch das ermöglicht die Arbeitszeitrichtlinie – dass diese Phase zumindest in zwei Blöcke unterteilt wird. Also eine Blockbildung innerhalb der Arbeitszeit wäre eine sinnvolle Unterstützung auch ortsflexibler Arbeit. Und der dritte Punkt ist ein Thema, das uns immer wieder umtreibt, das ist das Thema Aufzeichnungspflichten, hier werden ja die verschiedensten Meinungen verbreiten. Sinnvoll wäre es, wenn man den Kern der Arbeitszeitrichtlinie – wie sie auch der europäische Gerichtshof jetzt noch einmal bestätigt hat – herausarbeiten würde und sagen würde: Es geht nicht darum, Arbeitszeit zu erfassen, es geht darum, ein System zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen. Ich glaube, das wären drei sinnvolle Maßnahmen, die unterstützend nicht nur für die Flexibilität der Arbeitszeit, sondern auch für die Flexibilität der ortsflexiblen Arbeit eingesetzt werden können.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an den Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Es geht um das gerade schon angeschnittene Thema der Arbeitszeiterfassung. Da würde mich interessieren, wie nach Ihrer Meinung die Arbeitszeit entsprechend vonseiten des Arbeitgebers dokumentiert werden kann, zumindest aber die entsprechende Mehrarbeitszeit und das dies entsprechend fälschungssicher ist auf der einen Seite, aber auf der anderen Seite auch datenschutzkonform stattfindet?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Insofern kann ich anschließen an die Ausführung von Herrn Wolf, was die Arbeitszeiterfassung angeht. Die bestehenden Regelungen zur Arbeitszeiterfassung halten

wir aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk für ausreichend und es bedarf hier keiner weiteren Umsetzungsmaßnahmen des EuGH-Urteils. Das EuGH-Urteil hat ja deutlich ausgeführt, dass gerade auch die Interessen der kleinen und mittleren Unternehmen zu berücksichtigen sind bei der Arbeitszeiterfassung. Und das ist gerade für das Handwerk ein ganz wichtiger Punkt. Vor allen Dingen ist für uns wichtig, dass praktische Maßnahmen der Arbeitszeiterfassung, wie sie im Handwerk üblich sind, wie beispielsweise die händische Arbeitszeiterfassung, weiterhin möglich sein müssen. Inwieweit die von Ihnen angesprochenen datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden können, da muss ich ehrlich sagen, bin ich jetzt nicht der ausgewiesene Experte und möchte dazu keine weiteren Auskünfte machen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, an Herrn Dr. Backhaus. Mich würde folgendes interessieren: Die Arbeit von zu Hause bietet vielerlei Chancen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und selbstbestimmtes Arbeiten, das klang ja jetzt in einigen Antworten auch schon an. Welche Risiken und Herausforderungen stehen der Verlagerung der Arbeitstätigkeit im privaten Raum aus arbeitswissenschaftlicher Sicht gegenüber und wie kann man diesen begegnen?

Sachverständiger Dr. Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wo fange ich an, wo höre ich auf? Zunächst für die Vereinbarkeit ist natürlich eine der größten Chancen die Arbeit von Zuhause. Das heißt wir können Privatleben und Berufliches besser vereinbaren. Wenn wir es zu sehr vereinbaren, dann vermischen wir es aber auch. Das heißt, das hat an dieser Stelle auch eine Schattenseite. Das führt dazu, dass wir häufig dann die Arbeitszeiten in den Feierabend ausdehnen, dass wir uns beispielsweise auch überfordern. Interessierte Selbstgefährdung/Präsentismus kann dabei auftreten. Wir haben auch das Risiko, dass wir zu Hause sozial isoliert sind. Das heißt, wir haben weniger Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen und weniger Kontakt zu unseren Führungskräften, zum Betrieb. Das heißt, die soziale Unterstützung als Ressource kann auch entsprechend abnehmen. Wir haben auch, und das ist aus Arbeitsschutzsicht besonders bedenklich, eine hohe Unsichtbarkeit für den Arbeitsschutz. Das heißt wir sehen nicht genau, was machen die Beschäftigten und wie sind die Beschäftigten zu Hause ausgestattet. Da wäre nochmal ein besonderes Augenmerk aus unserer Sicht darauf zu legen, dass, wenn man ein Recht oder eine Regelung zum Thema Homeoffice trifft, dass man dann auch besonders die Aspekte des Arbeitsschutzes, das heißt der ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, aber auch der Arbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung ein großes Augenmerk zukommen



lässt. Das ist aus unserer Sicht entscheidend für den Arbeitsschutz im Homeoffice.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Sachverständigen Dr. Krauss-Hoffmann anknüpfend an meine erste Frage. Welche Rolle spielt die Arbeit aus wissenschaftlicher Sicht als das Ausmaß der Arbeit von zuhause im Hinblick auf die Ausgestaltung arbeitsschutzrechtlicher Standards?

Sachverständiger Dr. Krauss-Hoffmann: Das Ausmaß, also die Dimension Zeit, spielt natürlich eine ganz entscheidende Rolle bei der Beurteilung von Belastungen. Sicherlich ist bei gelegentlicher Arbeit von zuhause ein anderer Maßstab anzulegen, als wenn sie regelmäßig erfolgt. Das gilt sowohl in Bezug auf körperliche Risiken, als insbesondere auch auf psychosoziale Faktoren. Wir wissen aus einigen aktuellen Studien, dass exzessive Arbeit im Homeoffice – so nenne ich das mal – das Risiko sozialer Isolation birgt. Wir wissen aus Studien, dass es zu einer Verlagerung der Belastungen kommt, der empfundenen Belastungen, also mehr von den bisherigen Problemen auf Konflikte zwischen Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf, mehr auf die Beziehungen mit den Kollegen bis hin zu Erkenntnissen, dass damit letztlich manchmal schon die Einschätzung nicht mehr gegeben ist, bei den Beschäftigten, dass sie sich als Teil der Betriebsgemeinschaft empfinden. Darum ist es – glaube ich – sehr wichtig, dieses Thema soziale Isolation auch über die Pandemie hinaus zu betrachten und auch immer zu sehen, dass es auch ein Recht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb gibt und da zum Beispiel auch in Form von Desk-Sharing-Arbeitsmodellen dann auch für die Zukunft darüber nachgedacht wird. Ganz entscheidend ist aber glaube ich auch, wenn wir über das Ausmaß reden, also dass wir auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse noch benötigen zum Dosis- und Wirkungszusammenhang, da auch weitere Forschungsanstrengungen unternehmen sollten, immer mit Blick auf individuelle Merkmale und arbeitsorganisatorische Merkmale. Mit dieser arbeitswissenschaftlichen Forschung, Teile haben wir jetzt schon, die können wir übertragen, bei anderen müssen wir noch etwas genauer hinschauen, da hätten wir dann sicherlich eine sehr belastbare, eine sehr valide Basis, einer möglichen Rechtssetzung, wenn sie gewünscht ist.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die BAuA, an Herrn Dr. Jens Backhaus. Wie beurteilen Sie aus arbeitswissenschaftlicher Sicht einen Rechtsanspruch auf Nichterreichbarkeit?

Sachverständiger Dr. Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit ist natürlich grundsätzlich erst mal unrechtmäßig und sollte auf jeden Fall vermieden werden. Aus Sicht der

BAuA sind dann geregelte Erreichbarkeitsformen zu wählen, beispielsweise die Rufbereitschaft, den Bereitschaftsdienst und insbesondere in den Betrieben ist es wichtig, dass klare Regelungen zur Erreichbarkeit getroffen werden, sowohl aus technischer Sicht als auch aus organisatorischer Sicht, aber auch aus persönlicher Sicht, dass die Beschäftigten also auch darüber informiert werden, welche negativen Auswirkungen die Erreichbarkeit auf sie annimmt. Das heißt, wir müssten da wirklich nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien Erreichbarkeitsformen gestalten, die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes sind und nicht außerhalb. Die Erreichbarkeit ist enorm störend für den Prozess der Erholung. Wenn wir uns anschauen, in der Ruhezeit eine geschlossene Erholung zu ermöglichen, das ist das Entscheidende. Eine kurze Unterbrechung schon ist vielleicht arbeitsrechtlich nicht problematisch, aber aus arbeitswissenschaftlicher Sicht schon; denn jede kurze Unterbrechung hat Folgen. Gerade bei Wissensarbeit oder geistiger Arbeit ist so eine kurze Unterbrechung mit maßgeblichen Beeinträchtigungen der Erholung verknüpft. Das gilt es tunlichst zu vermeiden.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Dr. Krauss-Hoffmann. Wie sind Unterbrechungen der Ruhezeit durch gelegentliche E-Mails oder Anrufe aus arbeitswissenschaftlicher Sicht zu bewerten? Es knüpft sicherlich etwas an dem an, was Herr Dr. Backhaus gerade schon sagte.

Sachverständiger Dr. Krauss-Hoffmann: In der Tat, es knüpft an das an, was der Kollege Dr. Backhaus erwähnt hat. Wir denken aus arbeitswissenschaftlicher Sicht hat natürlich Erholung einen ganz entscheidenden Wert und ist ein ganz entscheidender Faktor für das Thema „Erhalt der Gesundheit“. Deshalb sieht das Arbeitszeitgesetz auch eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor. Abweichungen sind allerdings möglich – das sollte man auch mal erwähnen – auf der derzeitig bestehenden Rechtsgrundlage. Zahlreiche Studien zeigen uns, dass Unterschreitungen dieses Ruhebedarfes, dieser elf Stunden, dazu führen können, dass es Schlafstörungen, vermehrte Müdigkeit geben kann, Schlaflosigkeit und Erschöpfung. Das kann auch Auswirkungen, auch nachgewiesene Auswirkungen, gesundheitlicher Art haben, zum Beispiel Bluthochdruck, Beeinträchtigung der mentalen Gesundheit, höhere Wahrscheinlichkeit von Unfällen sowie Arbeitsunfähigkeit aus anderen gesundheitlichen Gründen und Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Insofern ist ganz entscheidend, dass das Thema Erholung, das ich gerade anschnitt, umgesetzt wird und ganz entscheidend ist dabei auch, dass es gelingt auch abzuschalten damit dem Beschäftigten in dem Falle dann eine Erholung möglich ist. Und das bedeutet schon, dass es auch entscheidend ist, dass Arbeitstätigkeiten beendet werden und keine



Beanspruchungen mehr durch etwaige funktionale Systeme entstehen. Heißt ganz konkret, Unterbrechungen durch E-Mails oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit können die Erholung und das Abschalten der Arbeit erschweren, zu Erschöpfung, Stress und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben beitragen. Allein die Erwartung, erreichbar sein zu müssen, das sind interessante Erkenntnisse, geht teilweise schon mit Beeinträchtigungen einher. Vielen Dank.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine nächste Frage richtet sich an den ZDH. Welche Chancen sehen Sie vor dem Hintergrund des Arbeitsschutzgedankens in einer Aushandlung der Möglichkeit zur Arbeit von Zuhause in Form vom Dienst- und Betriebsvereinbarungen oder durch Tarifverträge?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.): Die betriebliche Ebene ist zweifellos die beste Ebene, um diese Frage zu regeln oder auch die tarifvertragliche Ebene. Sowohl die Tarifvertragsparteien als auch die Betriebsparteien sind am sachnähesten am dem Thema dran. Sie können die passgenauesten Lösungen finden. Insofern sollten alle Bemühungen darauf gerichtet sein, diesen Parteien die größtmögliche Gestaltungsmöglichkeit in dieser Frage zu geben. Wie gesagt, sie sind am sachnähesten dran und können die besten passgenauesten Entscheidungen dazu treffen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine Frage richtet sich an die BDA. Herr Wolf, bei Anordnung von mobiler Arbeit müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten grundsätzlich über die Arbeitsschutzvorgaben unterrichten und die Sicherheit des Arbeitsplatzes überprüfen. Im Falle einer Anordnung von mobiler Arbeit ist dies nach heutiger Rechtslage im Regelfall nicht nötig, wenn der Arbeitsvertrag dies nicht ausdrücklich vorseht. Wie können die Vorgaben des Arbeitsschutzes praktikabel und unbürokratisch ausgestaltet werden?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vielen Dank für die Frage. Das ist, ich hatte es ja einleitend bereits gesagt, ein wesentlicher Unterschied zwischen Telearbeit auf der einen Seite und mobiler Arbeit auf der anderen Seite, Herr Abgeordneter. Und ich glaube, wir tun gut daran, gerade vor dem Hintergrund der Bürokratievermeidung an dieser Unterscheidung festzuhalten. Bei der Telearbeit muss tatsächlich die Räumlichkeit des Betroffenen begangen, kontrolliert und alle Einzelheiten festgehalten werden. Das macht den Einsatz der Telearbeit gerade für Arbeitgeber sehr unattraktiv, aber auch für den Arbeitnehmer. Wer hat schon gern fremde Personen in seiner Wohnung, um dann noch ganze Zimmer und Zimmerfluchten zu begehen, um den Arbeitsplatz sich anzuschauen. Das

ist ein Problem. Nun haben wir diese Abgrenzung. Dieses Problem, das wir bei der Telearbeit haben nach der Arbeitsstättenverordnung, auf die gesamte mobile Arbeit und damit auch auf das sogenannte Homeoffice zu übertragen, das wäre allerdings ein fataler Irrtum. Um das zu vermeiden, wollen wir und halten wir daran fest, dass die Aufteilung zwischen Telearbeit und mobiler Arbeit, so wie sie heute ist, sinnvoll und vernünftig ist. Man kann natürlich darüber nachdenken, noch stärker in Vereinbarungslösungen zu gehen. Man sollte aber alles vermeiden, was Ansätze von Telearbeit in diesem Kontext auf mobile Arbeit überträgt. Das hängt einmal damit zusammen, dass es dadurch komplexer wird. Es hängt aber auf der anderen Seite damit zusammen, dass der Arbeitnehmer, wenn er denn dieses Recht einlösen will, auch dem Arbeitgeber freien Zugang zu seinem Arbeitsplatz gewähren müsste, der dann ja Zuhause wäre. Und nochmal, ich kann mir nicht vorstellen, dass viele Arbeitnehmer sich dies wünschen. Also wer mobile Arbeit fördern will, sollte an dem Unterschied, wie er heute ist, festhalten.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich ebenfalls an die BDA. Anschließend an meine vorherige Frage, halten Sie den Einsatz einer App für praktikabel, diese Begehung des Arbeitsplatzes oder zumindest die Begutachtung entsprechend vornehmen zu können bei allen haftungsrechtlichen Fragen, die auch damit zusammenhängen.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Sie haben es ja schon angesprochen. Eine solche App kann helfen, sie darf allerdings nicht dazu führen, flexible Möglichkeiten auf der anderen Seite einzuschränken. Wenn ich mir so eine App vorstellen kann, kann ich sie in erster Linie - so wie Sie darauf auch hingewiesen haben, Herr Abgeordneter - tatsächlich im Kontext der Telearbeit vorstellen. Hier könnte sie möglicherweise eine gewisse Erleichterung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeuten. Das käme dann auf ihre Ausgestaltung und ihre konkrete Anwendung an, aber ich will auf keinen Fall von vornherein sagen, dass bei der Telearbeit eine solche App nicht helfen könnte, gegebenenfalls den Einsatz von Telearbeit auch zu erleichtern.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die ZDH. Welche Auswirkung hat die Vereinbarung von Mobiler Arbeit auf das Delegationsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitszeit und an den Arbeitsort und wo werden in der Regel in Unternehmen konkrete Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort geschlossen.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.): Für diese Frage ist die Regelung in § 106 Gewerbeordnung von



zentraler Bedeutung, die festlegt, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach seinem Weisungsrecht allerdings nach billigem Ermessen festlegen kann. Nach billigem Ermessen bedeutet ja insoweit, dass er auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen muss. Und gerade in der Pandemie hat sich ja gezeigt, dass die zahllosen Vereinbarungen zu Homeoffice, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer hier einvernehmliche Lösungen gefunden haben, was die Durchführung von mobiler Arbeit im Homeoffice angeht. Diese Regelungen im § 106 hat sich bewährt und muss unseres Erachtens auch nicht weiter ausgestaltet werden. Die Vertragsparteien sind am besten in der Lage, diese Regelung mit Leben zu erfüllen, das gilt gerade auch im Betrieb und insofern bedarf es hier keiner weiteren gesetzlichen Regelungen.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Dr. Krauss-Hoffmann. Stichwort Barrierefreiheit, Homeoffice für behinderte Menschen ist auch ein wichtiger Aspekt im Rahmen des Arbeitsschutzes. Wie kann dieser besondere Schutz sichergestellt werden.

Sachverständiger Dr. Krauss-Hoffmann: Entscheidend sind Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, gegebenenfalls auch Inklusionsvereinbarungen auf der betrieblichen Ebene, bei der man bedarfsge- recht Arbeitsplatzgestaltung hält überlegen kann, die entsprechend gesundheitsgerecht zu gestalten. Und dabei hält auch im optimalen Falle die Be- darf der Betriebe, insbesondere auch die der klein- und mittelständischen Betriebe, mitzudenken, die natürlich hier auch schon sehr ihre gesell- schaftliche Verantwortung entsprechend wahrneh- men. Das vielleicht in aller Kürze im Rahmen der Möglichkeiten der Antwort, die ich jetzt noch habe.

Vorsitzender Birkwald: Damit sind wir auch am Ende der Befragungsrunde der CDU/CSU-Fraktion angelangt und kommen nun zur Befragungsrunde der SPD-Fraktion. Und da stellt der Kollege Dr. Martin Rosemann die erste Frage.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine erste Frage geht an Frau Lott. Es ist etwas allgemeinerer Natur. Wir haben ja jetzt alle in der Corona-Pande- mie erlebt, dass sehr viele Leute jetzt im Home- office arbeiten. Und Befragungen zeigen, dass die meisten davon auch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach der Krise dauerhaft benutzen wol- len. Wie beurteilen Sie denn die Entwicklung im Bereich mobiler Arbeit während der Pandemie? Was können wir aus der Krise für die zukünftige Ausgestaltung von mobiler Arbeit lernen, welche Vor- und Nachteile sehen Sie bei mobiler Arbeit und sehen Sie dabei Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Sachverständige Dr. Lott: Die Entwicklung bei mobiler Arbeit in dem vergangenen Jahr beurteile ich erstmal als sehr positiv, weil es gab einen ra- santen Ausbau von mobiler Arbeit. Und da haben vor allen Dingen auch die bisher benachteiligten Gruppen von profitiert, also die keinen Zugang zum mobilen Arbeiten hatten. Da gibt es viele Studien, die zeigen, das sind vor allen Dingen Be- schäftigte in unteren, mittleren Positionen, die ausgeschlossen waren von dieser Form des Arbeits- tuns, also häufiger als höherqualifizierte Beschäftigte. Oder auch Frauen hatten weniger Zugang und auch Beschäftigte, die ethnischen Minderhei- ten angehören. Was wir allerdings gesehen haben – und das zeigen sowohl Studien auf Basis der WSI-Daten, aber auch von IAB-Daten – ist, dass das nicht beibehalten wurde. Es haben viele Un- ternehmen dann im Laufe des letzten Jahres so ab Sommer auch ihre Beschäftigten wieder zurückge- holt und die Zahl der Homeoffice-Arbeitenden war dann im November relativ gering. Und darum braucht es ein Recht auf Homeoffice beziehungs- weise mobiler Arbeit, damit wirklich erstmal prin-zipiell allen Beschäftigten oder möglichst allen Beschäftigten die Möglichkeit offen steht, eben mobil zu arbeiten, von Zuhause zu arbeiten. Und das ist wichtig, das zeigen viele Studien auch, dass wenn ich die Möglichkeit habe mobil zu ar-beiten oder eben entscheiden kann, arbeite ich au-ßerhalb des Betriebes oder arbeite ich zuhause, dann habe ich eine bessere Work-Life-Balance, die Arbeitszufriedenheit ist höher und auch die Pro- duktivität ist höher. Es profitieren sowohl die Be- schäftigten als auch Unternehmen von so einem Recht auf mobile Arbeit. Was wir sicherlich ge- lernt haben durch die Pandemie, ist, dass mobile Arbeit funktioniert. Ich habe keine Debatten darüber wahrgenommen, dass irgendwie die Arbeit liegen bleibt, dass die Beschäftigten die Beine hoch legen und nichts tun. Ganz im Gegenteil, die Arbeit hat hervorragend funktioniert und wir ha- ben eher – und das haben jetzt auch viele meiner Vorredner/innen angesprochen – eher das Prob- lem der Entgrenzung von Arbeit, dass also Be- schäftigte über die Stränge schlagen und eben län- ger arbeiten als vertraglich vereinbart. Und auch hier ist ein Recht auf Homeoffice notwendig, denn es kann das Entgrenzungsrisiko minimieren. Ein Recht sorgt für Legitimität dieser Arbeitsform, es sorgt für Normalität dieser Arbeitsform. Und das ist zentral, dass eben Beschäftigte ein gutes Gefühl haben zu sagen, ich arbeite zuhause, das ist legi- tim, ich muss nicht extra Überstunden arbeiten, um zu zeigen, dass ich es jetzt wert bin zuhause zu arbeiten. Oder ich muss nicht Überstunden ar-beiten, weil ich Sorge habe, es ist eigentlich nicht so gerne gesehen und jetzt mach ich mal ein biss-chen mehr, damit ich da kompensierte. Das ist wichtig. Wir müssen halt auch immer fragen, warum es dieses Entgrenzungsrisiko gibt und das sind zwei wichtige Mechanismen. Es ist auch



wichtig für die Geschlechtergleichheit, dieses Entgrenzungsrisiko durch ein Recht zu minimieren, weil eben – das haben Studien gezeigt – gerade Männer länger arbeiten als vertraglich vereinbart, also gerade sie haben dieses Entgrenzungsrisiko stärker. Bei Frauen ist es so, dass sie stärker mit dem Stigma von Homeoffice konfrontiert sind, Homeoffice ist häufig noch ein Karrierekiller, die Präsenzkultur ist in vielen Betrieben noch sehr dominant. Und da wo sie dominant ist, werden Beschäftigte sozusagen bestraft, wenn sie dann eben nicht vor Ort im Büro oder im Betrieb arbeiten. Und auch hier kann eine Normalisierung und mehr Legitimität dieses Arbeitsarrangements zu Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Gerechtigkeit führen.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine zweite Frage geht an Frau Böning vom DGB und an Frau Dr. Wenckebach. Wie sollte denn Ihrer Meinung nach ein Recht auf mobiles Arbeiten aus arbeitsrechtlicher Sicht ausgestaltet sein? Wie kann man erreichen, dass auch diejenigen Zugang zu mobiler Arbeit erhalten, die bisher keinen Zugang haben, deren Tätigkeit dies aber erlauben würde? Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Regelungsbedarf zeigt sich, wie in einem Brennglas anhand der Erfahrungen der letzten Monate. Insofern würde ich gerne an die Ausführungen meiner Vorrednerin Frau Dr. Lott anknüpfen. Was haben wir in den letzten Monaten gesehen? Wir haben erstens gesehen, dass mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice bei weit mehr Tätigkeiten möglich ist, als noch vor einem Jahr vielfach von Arbeitgebern oder auch von den Dienstherren angenommen wurde. Wir haben bei knapp 50 Prozent der Beschäftigten, das ist eine Umfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus Februar diesen Jahres, gesehen, dass sie zumindest teilweise oder aber auch ganz in den letzten Monaten von zuhause aus gearbeitet haben. Wir haben zweitens gesehen, dass viele Arbeitgeber und Dienstherren, es wurden mal weniger, dann wieder mehr, selbst dort, wo die Verlagerung dieser Arbeit von Betrieben ins Häusliche möglich war und im Sinne eines Infektionsschutzes sogar angezeigt war, sich aber dagegen gewehrt haben, beziehungsweise nicht bereit waren, den Beschäftigten einen Homeoffice Arbeitsplatz zu ermöglichen. Wir haben dann drittens gesehen, dass aber auch nicht jede oder jeder von zuhause aus arbeiten kann oder will, selbst wenn es die Tätigkeit ermöglicht. Für einige Beschäftigte kommt das einfach nicht in Frage. Es gibt räumliche Enge, es gibt Wunsch nach Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben und es gibt auch berechtigte familiäre Situationen, die eine solche Konstellation nicht ermöglichen. Für die meisten Beschäftigten, die

ihre Arbeit von Zuhause aus ausgeübt haben, ist das eine zusätzliche Option zum Arbeitsplatz im Betrieb, aber kein Ersatz für den betrieblichen Arbeitsplatz. Wir haben dann viertens gesehen, dass die Arbeit von zuhause aus wenn sie ungeregelt und entgrenzt ist, das sie dann krank oder gestresst oder unzufrieden macht. Das haben auch die beiden Vorredner welche sich zu den Arbeitsschutzfragen geäußert haben, aus- und nachdrücklich geschildert. Schließlich haben wir auch letztens gesehen, dass in den Betrieben, in denen eine funktionierende Interessenvertretung vorhanden ist, wo mobiles Arbeiten auf Grundlage von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt war, die Beschäftigten signifikant häufiger mit der Ausgestaltung zufrieden waren und auch mit der Durchführung des mobilen Arbeitens. Anhand von diesen fünf Erkenntnissen ist auch der Regelungsbedarf relativ leicht zu ermitteln. Wir brauchen zur Durchsetzung des Rechts auf mobiles Arbeiten, das hatte Frau Lott schon gesagt, einen gesetzlichen Rechtsanspruch. Das bedeutet, dass Beschäftigte erstmal grundsätzlich eine gesicherte und gerichtlich durchsetzbare Rechtsposition erhalten sollten, auf deren Grundlage sie das Mitspracherecht bei der Flexibilisierung des Arbeitsortes einfordern können. Damit wären willkürliche Ablehnungen auf Arbeitgeberseite nicht mehr möglich. Aber natürlich wäre ein solches Recht auch nicht unbegrenzt. Insofern kann man auch diejenigen, die den Ausführungen von Herrn Wolf zugehört haben, auch ein bisschen beruhigen. Denn wir müssen diverse Interessen innerhalb der Belegschaft miteinander in Ausgleich bringen, weshalb die Ausgestaltung des Anspruchs auf mobiles Arbeiten durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erfolgen müsste. Natürlich gibt es auch Tätigkeiten, bei denen diese Flexibilität des Arbeitsortes tatsächlich nicht möglich ist. Deswegen müssen die Arbeitgeber oder Dienstherren die Möglichkeit haben, den Antrag auf mobiles Arbeiten abzulehnen, wenn die gewünschte Ausgestaltung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Das sind also die Flanken, die ein solcher Rechtsanspruch haben müsste. Damit aus dem Recht auf Homeoffice kein Zwang entsteht, muss natürlich gewährleistet werden, dass die Beschäftigten die Entscheidung über mobiles Arbeiten freiwillig treffen können und mit einer gewissen Ankündigungsfrist widerrufen können. Ansonsten droht es, dass aus einem Recht eben ganz schnell Zwang werden kann. Schließlich und das sind die beiden letzten Erkenntnisse, die ich genannt habe, braucht es insgesamt einen Ordnungsrahmen, sowohl einen festen arbeitsschutzrechtlichen Ordnungsrahmen, aber auch eine deutliche Stärkung der bestehenden Mitbestimmungsrechte, hin zu einem klaren Initiativrecht der Interessenvertretung bei der Einführung eines mobilen Arbeitens. An dieser Stelle würde ich gerne an die Kollegin Wenckebach abgeben wollen.



Sachverständige Dr. Wenckebach: Da ist jetzt schon ziemlich viel gesagt worden, dem ich mich anschließen kann. Vielleicht auch nochmal, um das ins Verhältnis zu setzen zu dem, was Herr Wolf gesagt hat, dass es Sorgen macht um die Stimmung in der Belegschaft, was ich sehr richtig und lobenswert finde. Allerdings ist da ein Spaltipilz gegeben, wenn es eben ein Nasenfaktor ist, wer mobil arbeiten darf und wer nicht und dass man eher für Betriebsfrieden sorgt, wenn es klare gesetzliche Regeln gibt, wo festgelegt ist, wer einen Anspruch hat und wann dieser Anspruch abgelehnt werden kann. Insofern denke ich, das spricht eher für einen klaren gesetzlichen Rahmen dieses Argument von Stimmungsschwankung in der Belegschaft und dafür sprechen auch die Daten, die Frau Lott genannt hat. Zusätzlich zu dem, was Frau Böning bereits alles gesagt hat, würde ich nochmal betonen, dass aus meiner Sicht der Anspruch auch flexibler ausgestaltet sein sollte. Also Freiwilligkeit wurde genannt. Flexibilität bedeutet, dass die Rückkehr auch zurück zum alten Arbeitsplatz ohne lange Antragsfristen ermöglicht sein muss, weil wenn man die positiven Effekte von mobiler Arbeit erzielen will, also zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit, dann muss man das so ausgestalten, dass sich da auch auf veränderte Rahmenbedingungen der Beschäftigten reagieren lässt. Ein wichtiger Aspekt ist auch noch die Unfallversicherung. Hier ist ja im Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem ersten schon, eine wichtige Regelung vorgesehen gewesen, die den Unfallversicherungsschutz ergänzt, zum Beispiel für den Fall, dass von dem mobilen Arbeitsplatz aus Kinder in die Betreuung gebracht werden und dann wieder an den mobilen Arbeitsplatz zurückgekehrt wird. Das ist eine wichtige Schutzlücke, wo das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eigentlich vorhatte, sie zu schließen. Das halte ich für geboten. Ein ganz wichtiger Aspekt vor dem Hintergrund dessen, wo wir schon ganz viel gehört haben, nämlich zum Thema Entgrenzung. All die gesundheitlichen Folgen, die an der Unterbrechung der Ruhezeiten liegen. Die Arbeitszeiterfassung ist, das denke ich, ist durch die Aussagen der Arbeitsschützer deutlich geworden, wirklich der Schlüssel zum gesunden Arbeiten in mobiler Form und im Homeoffice. Im Grunde genommen entfällt das Arbeitszeitgesetz, wenn die Arbeitszeiterfassung ordentlich gemacht wird, schon das Recht auf Nichterreichbarkeit und die essenziell beschriebenen Ruhezeiten. Deswegen ist der Vorschlag, wie ihn das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch ursprünglich gemacht hat, nämlich nochmal festzuschreiben, damit es auch für alle transparent ist. Die Zeit muss erfasst werden, wenn mobil gearbeitet wird, das ist ein essenzieller Aspekt des Arbeitsschutzes auch beim mobilen Arbeiten.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Ich würde gerne von Frau Wenckebach - mit der Bitte aber um eine kurze Antwort - wissen, inwieweit das Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte im Zusammenhang mit mobiler Arbeit weiter entwickelt werden sollte?

Sachverständige Dr. Wenckebach: Ich möchte jetzt hier die letzten vier Minuten effizient nutzen. Wir sind hier in Kürze wieder beisammen, um hoffentlich wieder über das Betriebsrätemodernierungsgesetz zu sprechen, in dem ja vorgesehen ist, dass § 87 eine Nummer 14 enthält im Betriebsverfassungsgesetz, so dass dort erzwingbare Mitbestimmung geschaffen wird. Das ist essenziell, denn wir haben von guten Beispielen bei der betrieblichen Mitbestimmung gesprochen, dazu haben wir auch eindeutige Daten aus dem WSI. Das funktioniert. Es funktioniert aber nicht in allen Betrieben. Deswegen muss es im Konfliktfall für den Betriebsrat erzwingbar sein, hier mitzustalten. Es ist auch nachweisbar, dass das verbesserte Effekte auf dem Arbeitsschutz, insbesondere auch bei der Zeiterfassung hat. Denn auch dort haben wir die Mitbestimmungsrechte. Ein Aspekt von Mitbestimmung, der bei mobiler Arbeit auch mitgedacht werden muss, das ist beispielsweise schon vorgesehen im Eckpunktepapier für die Weiterentwicklung des Mindestlohns vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Finanzministerium und ich weiß, dass auch andere Parteien das bereits in ihren Plänen haben: das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften. Betriebsräte, Belegschaften, die überall verstreut arbeiten, müssen erreichbar sein für ihre Interessenvertretungen. Da sollte gesetzlich der Zugang zu diesen Belegschaften, die eben nicht mehr in einem Betrieb vor Ort sind, ermöglicht werden. Das stellt sicher, dass Mitbestimmung auch bei mobiler Arbeit funktioniert und sichert dann auch den Arbeitsschutz.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Ich würde von Frau Dr. Böning noch gerne wissen, wie sie die Diskussion um das Thema Arbeitszeitgesetz im Kontext der mobilen Arbeit bewertet.

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich versuche mich, ganz kurz zu fassen. Wir haben schon Einiges an Argumenten für die eine sowie die andere Sichtweise gehört. Es ist natürlich so, dass gerade im häuslichen Bereich die Schutzschränke der geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze, da gehört das Arbeitszeitgesetz ganz klar zu einem der wichtigsten Gesetze, greifen müssen, weil das Risiko der Entgrenzung auch am höchsten ist. Die Kolleginnen vom WSI, die heute hier auch anwesend sind, haben dazu eine hervorragende Studie – auch mit den verschiedenen Zahlen und Daten veröffentlicht, wie sich das im Homeoffice mit der Mehrarbeit abbildet. Das haben wir auch heute schon gehört. Dafür brauchen



wir eine Zeiterfassung oder besser gesagt ein System der lückenlosen Zeiterfassung im häuslichen Bereich. Insofern war der Vorschlag, den Bundesarbeitsminister Heil mit seinem Mobile-Arbeit-Gesetz unterbreitet hat, wonach man die gesamte Arbeitszeit von Beschäftigten, die von Zuhause aus arbeiten, erfassen sollte, sehr wichtig und richtig. Aber, das muss man auch sagen, der Vorschlag ist nicht ausreichend und in jedem Fall überfällig. Herr Wolf ist auch auf die Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 zu sprechen gekommen. Dieses verpflichtet die Arbeitgeber, die Arbeitszeiten der Beschäftigten zu erfassen, um gerade die Einhaltung der Ruhezeiten oder Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitrecht sicherzustellen. Wir hatten im September letzten Jahres in diesem Ausschuss eine Anhörung zu dieser Frage, worüber wir uns umfangreich ausgetauscht haben und so mit verweise ich gerne auf unsere Stellungnahme aus dieser Anhörung. Jedenfalls besteht aus unserer Sicht die Erfassungspflicht bereits, und es wäre natürlich sinnvoll, nicht nur für die Arbeit von zuhause, sondern auch ganz generell eine gesetzliche Klarstellung zu treffen, die auch die Rechtsicherheit bietet, dass es eine Erfassungspflicht gibt ganz generell für die gesamte Arbeitszeit. Wie es auch der Europäische Gerichtshof judiziert hat, und wie es im Übrigen auch einige Instanz-Gerichte in Deutschland bereits nachvollzogen haben. Insofern war das ein wichtiger Vorschlag von dem Bundesarbeitsminister und ein wichtiger erster Schritt in die richtige Richtung.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank für diese Punktlandung. Damit sind wir am Ende der Befragungsgrunde der SPD-Fraktion angelangt und wir kommen zur Befragungsgrunde der AfD-Fraktion und da stellt der Abgeordnete Pohl die erste Frage.

Abgeordneter Pohl (AfD): Ich begrüße hiermit die Anwesenden und die Zugeschalteten. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Professor Giesen. Ihre Ausführungen zum symbolhaften Recht in Arbeitszeit- und Arbeitsschutzfragen kann ich vollumfänglich unterschreiben, aber was sagen Sie nun zu dem Vorhaben, die Pandemie zu nutzen, um das mobile Arbeiten zwangsweise durchzusetzen und sich an den Ikonen Arbeitszeit und Arbeitsschutz zu vergreifen?

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Um mit dem Schluss zu beginnen, die Pandemie ist eine – das hatten die Vorrednerinnen und Vorredner auch schon gesagt – eine Chance, um das mobile Arbeiten zu beschleunigen. Wir haben alle während der Pandemie sehr viel gelernt und das ist im Arbeitsschutz auch keine Ikone, sondern ich würde mich ganz im Gegenteil über einen effizienten Arbeitsschutz freuen. Deswegen teile ich den Begriff der Ikone nicht. Mir ging es in meinem Gutachten bzw. Stellungnahme darum, ein effizientes Arbeitsschutzrecht zu schaffen, das für alle gilt, zum Beispiel auch für Rechtsanwälte, die im

offenen Vollzug die 12 Stunden weit überschreiten und damit zu einer effizienten Rechtsordnung zurückzukehren und nicht darum, Ikonen anzugreifen. Danke.

Abgeordneter Pohl (AfD): Die Aussage möchte ich nochmal nutzen, um eine konkrete Nachfrage zu stellen. Für die Arbeitsschutzmaßnahmen und Arbeitsstättenverordnungen etc., Aufzusuchen der Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber, Verpflichtung des Arbeitgebers, für ein unfallfreies Arbeiten zu sorgen. Wie wollen Sie das rechtlich ansatzweise lösen?

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Meines Erachtens ist der verfassungsrechtliche Hintergrund zu sehen, denn der Artikel 13 im Grundgesetz zum Schutz der Wohnung und die tatsächliche Situation ist zu berücksichtigen, in der Arbeitnehmer für ihre Arbeitssicherheit selbst verantwortlich sind. Wir müssen uns jedenfalls jenseits des § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung darüber einig sein, dass der einzelne Beschäftigte für seine Arbeitssicherheit faktisch selbst sorgt und das ist unabhängig davon, was im § 5 Arbeitsschutzgesetz geschrieben steht. Dieser Situation müssen wir ins Auge sehen und ich würde mich deshalb mehr darüber freuen, die Verantwortung tatsächlich dort zu sehen, wo sie auch wirklich liegt, nämlich beim Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer bräuchte eher Hilfsangebote, um einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, und um die von den Vorrednern bereits genannten Risiken zu reduzieren, sowohl was die Ergonomie betrifft, als auch was die soziale Isolation betrifft. Das sind Dinge, die man ernst nehmen muss, die dann aber praktisch in der Verantwortung des Arbeitnehmers stehen, und ich würde mich darüber freuen, wenn wir einen normativen Rahmen fänden, der daran anknüpft an dieser Selbstverständlichkeit des Schutzes der eigenen Wohnung, und dann dort auch die Verantwortung erkennt, wo sie bei dem einzelnen Beschäftigten, der hierüber frei entscheidet Genauso wie wir darüber entschieden haben, von welchem Zimmer wir an dieser Sitzung teilnehmen, wo jeder seinen mobilen Arbeitsplatz einnimmt. Dieses Über-Bande-Spiel mit dem Arbeitgeber, das führt zu ein bisschen Leerlauf von Vorschriften und das halte ich für schade, weil man sich da tatsächlich nichts vormachen sollte, was in Wirklichkeit nicht existiert.

Abgeordneter Pohl (AfD): Die nächste Frage richte ich an Frau Dr. Lott. Ich beziehe mich auf die Stellungnahme Ihres Wissenschaftskollegen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, des Herrn Niels Backhaus, der die Risiken des Homeoffice vor allem darin sieht, in der Entgrenzung und der Vermischung von Privatleben und Beruf, Ausdehnung der Arbeitszeit in den Feierabend, Risiko der Einschränkung der sozialen Unterstützung. Er sieht Karrierenachteile bei Home-



office. Wenn ich mir jetzt Ihre Stellungnahme anschau, dann steht dort genau anderes. Sie sagen, Homeoffice führt dazu, dass Karrierenachteile beseitigt werden. Homeoffice führt dazu, dass die Entgrenzung von Arbeit nicht stattfindet. Homeoffice führt dazu, dass die Work-Live-Balance verbessert würde. Das ist die erste Frage und die zweite Frage: Sind Sie tatsächlich der Meinung, dass die Work-Live-Balance eines Einzelnen entscheidend sein sollte für die Gesetzgebung des Bundes?

Sachverständige Dr. Lott: In der Tat hat mein Vоредner von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin recht und auch auf diese Studien nehme ich Bezug, die er zitiert, dass Homeoffice das Entgrenzungsrisiko birgt. Da haben wir jetzt auch schon viel darüber gesprochen. Tatsächlich ist es auch so, das zeigen Studien, dass die Arbeit von zuhause auch Karriereprobleme mit sich bringen kann, eben dort, wo die Präsenznorm in den Betrieben sehr stark ist, wo es eine starke Präsenzkultur gibt. Wenn Sie vielleicht nochmal meine Stellungnahme lesen nach dieser Anhörung, dann sehen Sie vielleicht auch, dass ich nicht bei diesen positiven Dingen über ein Homeoffice per se spreche, sondern über ein Recht auf Homeoffice. Wir müssen einfach darüber reden, wie können wir es gut machen. Ich denke, das sollte die Vorgabe sein, die hier gilt. Also Homeoffice beziehungsweise mobile Arbeit ist in der Welt, war schon vor der Pandemie in der Welt, ist jetzt nochmal mehr in der Welt. Also, es ist jetzt einfach eine Realität, die wir haben in der Arbeitswelt. Beschäftigte wünschen sich zunehmend weiterhin auch mobil arbeiten zu können, von zuhause aus arbeiten zu können. Wir haben viele Unternehmen, die weiter auch an mobiler Arbeit festhalten wollen, weil sie auch positive Erfahrungen damit gemacht haben. Das denke ich, ist zentral, dass wir uns einfach die Frage stellen, nicht ob oder ob nicht Homeoffice, sondern wie. Ich denke, darum geht es, dass wir darüber reden müssen, wie können wir Homeoffice gut regeln und das Recht auf Homeoffice ist für mich ein wichtiger Baustein dabei und nicht der einzige. Es gibt viele betriebliche Regelungen, da gibt es viele Forschungsprojekte, die da Hinweise geben, wie das gut implementiert werden kann im Betrieb. Dann gibt es auch noch Hinweise, was können die TarifpartnerInnen tun. Hier sind wir jetzt nur mal zusammen, um darüber zu reden, was ein Gesetz tun kann. Ein Gesetz kann erstmal allen Beschäftigten prinzipiell die Möglichkeit geben, von zuhause zu arbeiten. Ein Gesetz sorgt für Legitimität und Normalität dieser Arbeitsform, dass genau diese Karrierenachteile, die wir bisher – also vor der Pandemie oft hatten – die damit verbunden sind, dass wir die gerade eben nicht haben. Wir brauchen ein Recht auf Homeoffice, um diese Entgrenzungsrisiken, die Sie richtigerweise benannt haben, dass wir das minimieren, indem wir den

Beschäftigten den Rücken stärken in der Verhandlung mit den Vorgesetzten, dass es auch Anreize gibt für betriebliche Akteure, weitere wichtige Regelungen zu implementieren, die es braucht, damit Homeoffice gut funktioniert. Also reden wir lieber darüber, nicht ob oder ob nicht, sondern wie es gelingen kann.

Abgeordneter Pohl (AfD): Sie haben es nicht ganz geschafft, auf die Frage zu antworten. Ich will es aus Ihrem eigenen Schriftsatz zitieren, weil Sie sagen, Sie sagen so was nicht. Da steht: „Ein Recht auf Homeoffice, das die Legitimation dieses Arbeitsarrangements erhöht und so die Präsenzkultur in den Betrieben abbaut, trägt somit dazu bei, Vereinbarkeitsprobleme und die Entgrenzung von Arbeit zu verhindern“. Das heißt, Homeoffice verhindert die Entgrenzung von Arbeit. Ich spreche hier für die alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern, die in ihren Arbeitszeiten im Homeoffice in Pandemiezeiten, über die Sie so glücklich sind, über diese Frau spreche ich, die es hinnehmen muss, dass Arbeits- und private Zeit entgrenzt werden. Das ist doch die Frage. Und ich komme noch mal zurück auf die Work-Life-Balance. Meinen Sie tatsächlich, dass private Work-Life-Balance entscheidend sein soll für den Inhalt bündesrechtlicher Gesetze?

Sachverständige Dr. Lott: Was Sie gerade zitiert hatten, Herr Abgeordneter, hat sich genau auf den rechtlichen Anspruch bezogen, der verbunden ist mit Homeoffice, das Homeoffice stärkt. Ich verspreche mir davon, und da deuten auch viele Studien darauf hin, dass eben genau das Problem der Entgrenzung und der Stigmatisierung verhindert wird. Ihr letzter Punkt. Sie sagen, die Work-Life-Balance der Einzelnen sollte man nicht über alle stellen. Wenn wir uns ansehen die gesundheitlichen Folgen, die eben entgrenztes Arbeiten haben kann, wenn wir uns eben auch ansehen, dass es Karrierenachteile für einige Beschäftigtengruppen gibt, also wenn wir uns ansehen, dass einige Beschäftigtengruppen oder viele auch gar nicht teilhaben können an dem mobilen Arbeiten, dann reden wir nicht über ein Problem von Einzelnen, sondern wir reden über ein Problem von bestimmten sozialen Gruppen und letztlich auch von der ganzen Gesellschaft.

Vorsitzender Birkwald: Damit sind wir am Ende der Befragungsrounde der AfD-Fraktion angelangt und kommen zur Befragungszeit der FDP-Fraktion. Und Kollege Carl-Julius Cronenberg stellt die erste Frage.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage geht an Professor Giesen. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme von offener Ignoranz gegenüber der im Arbeitsschutzgesetz verankerten Gefährdungsbeurteilung. Aus welchen Gründen wird ihrer Meinung nach die Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Arbeit und Homeoffice in der Praxis



nicht entsprechend der gesetzlichen Regelungen umgesetzt? Und welche Bedeutung hat das für den Arbeitgeber, der im Zweifel haftet?

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Um mit dem letzten Teil der Frage zu beginnen, der Arbeitgeber haftet im Zweifel eher selten. Er hat ein strafrechtliches Haftungsrisiko, aber wir haben auf Grund der Haftungsprivilegien nach dem Sozialgesetzbuch VII meistens einen Haftungsausschluss des Arbeitgebers bei der organisatorischen Sicherheit am Arbeitsplatz. Was den § 5 Arbeitsschutzgesetz betrifft, diese Gefährdungsbeurteilung zuhause, der hat eine gewisse Tradition in dem § 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung, der dieser Vorstellung folgt, dass man einen Arbeitsplatz einrichtet, einen festen Computer-Arbeitsplatz, wo man dann hingehet und sich dann wieder entfernt. Die heutige Arbeitswirklichkeit sieht anders aus. Deswegen geht eigentlich niemand zu dem Arbeitnehmer nach Hause. Der Arbeitnehmer sichert seine Arbeitssicherheit selbst ab. Das sehen wir hier an unserer Sitzung. Alle haben ihre Fenster rechts oder links von sich und nicht im Rücken und auch nicht vor sich. Solche Dinge werden dann berücksichtigt. Die Faktizität sieht eben anders aus. Ich habe geschrieben, ich kenne niemanden, der tatsächlich eine Arbeitsschutzbeurteilung vorgenommen hat. Dieser Realität sollte man sich stellen, indem man eben den Arbeitnehmer zuhause in seinen Arbeitsschutzbedürfnissen unterstützt, aber nicht eine geschriebene Verantwortung beim Arbeitgeber ablädt, die dort eigentlich nicht existiert und der Sache nach eigentlich auch nur in strafrechtlichen, also in extremen Fällen in Verantwortung mündet und noch nicht einmal in der haftungsrechtlichen, weil wir da eben die Haftungsfreistellung nach dem Sozialgesetzbuch VII haben, also nach dem Unfallversicherungsrecht.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Vielen Dank. Ich möchte da nochmals anknüpfen. Die zweite Frage geht auch an Herrn Giesen. Inwiefern schützen die eng gefassten Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsschutz dann aktuell die Rechte von Beschäftigten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wenn diese in der Praxis letztendlich nicht umgesetzt werden?

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Sie sprechen ein strukturelles Problem an. Wir haben die Sicherheit von Arbeitszeit. Die Sicherung von Arbeitszeitregelungen haben wir ja in den festen Betrieben, vor allen Dingen in der Produktion. Da wird darauf geachtet, und das ist auch gut so. Wir haben ein Problem eben im Bereich der mobilen Arbeit, aber auch im Bereich der normalen Schreibtischarbeit, wo wir schon seit Jahrzehnten diese Situation kennen, dass in vielen Büros eigentlich die Gewerbeaufsichtsämter die Arbeitszeit nicht überprüfen. Wir haben jetzt in der Pandemie diese Eskalation auch bedingt durch Dinge, wie Homeschooling, die einfach dazu zwingen,

dass man seine Arbeitszeit stückelt, und eine geschriebene Rechtssituation, die sich immer weiter in einer Eskalationsspirale bewegt, weil wir ein liberales Arbeitszeitrecht in Europa haben, welches den Begriff der Arbeitszeit allerdings sehr streng handhabt, und ein strenges Arbeitszeitrecht in Deutschland, welches den Begriff der Arbeit allerdings recht offen gehandhabt hat, jedenfalls in der Vergangenheit. Das führt dann dazu, dass wir heute eine EU-Richtlinie haben, die eben besagt, innerhalb von 24 Stunden müssen elf zusammenhängende Stunden Ruhezeit gewährleistet sein. Während wir in Deutschland zusätzlich noch diese Ruhezeit getaktet haben und einen § 3 Arbeitszeitgesetz haben, mit einer täglichen Arbeitszeit von acht beziehungsweise zehn Stunden. Dort knackt es dann im Getriebe. Wenn Sie sich, was ich getan habe, mit Personen unterhalten, die in der Gewerbeaufsicht Mitverantwortung tragen, die werden Ihnen bescheinigen, dass in ganz vielen, vor allem in Dienstleistungsbereichen, überhaupt keine Arbeitszeitkontrolle stattfindet. Die Aufmerksamkeit auf die Arbeitszeitkontrolle und die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen ist im Übrigen gewissermaßen einem juristischen Zufall zu verdanken, weil wir nämlich im Bereich des Mindestlohngesetzes zur Sicherung des Einzelnen vor Ausbeutung eine Aufzeichnungspflicht generiert haben und sich dort dann tatsächlich erwiesen hat, dass häufig gegen das Arbeitszeitrecht verstößen wird. Diese Erkenntnis hat dann dazu geführt, dass wir gigantische Bereiche haben, in denen nichts kontrolliert wird, und in denen mehr oder weniger fröhlich gegen das Arbeitszeitrecht verstößen wird. Eine Nachjustierung in einer Weise, dass wir Regeln haben, die auch befolgt werden können, hielte ich da für sehr wünschenswert - einfach aus der Sicht der Rechtsstaatlichkeit heraus.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Vielen Dank. Auch die dritte Frage an Herrn Professor Giesen. Ist aus Ihrer Sicht mit den Gesetzgebungsverfahren der Bundesregierung in den vergangenen Monaten ein sicherer Rechtsrahmen für mobile Arbeit und Homeoffice geschaffen worden, der vor allen Dingen eben auch in der Praxis umgesetzt werden kann? Und wenn nein, welche Punkte fehlen aus Ihrer Sicht?

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Zum Ersten kann man die Frage auf die Corona-Gesetzgebung beziehen. Die halte ich für vernünftig. Da wird man natürlich an seine Grenzen stoßen, weil sich vieles nicht anders regeln lässt auch auf die Schnelle. Ich denke, dass wir hier mit einer Priorisierung des Lebens- und des Gesundheitsschutzes richtig gefahren sind. Deswegen halte ich diese Gesetzgebung für gut und auf jeden Fall sehr gut nachvollziehbar. Die Probleme, die wir im Übrigen haben, sind natürlich wieder diese Schwierigkeit mit der symbolischen Gesetzgebung. Frau



Wenckebach hat eben den § 87 Absatz 1 Nummer 14 zu Recht hervorgehoben, der da geplant wird im Mobile-Arbeit-Gesetz. Bis heute weiß niemand, was da eigentlich an Mitbestimmungsrechten zunimmt. Selbst das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat keinen Nachweis darüber erbracht, in welchen Fällen da überhaupt ein Zuwachs an Mitbestimmungsrechten gekommen ist. Das halte ich eben für sehr unglücklich. Des Weiteren auch für sehr unglücklich diese Fragen des Rechtes auf Homeoffice. Das ist alles sehr gut, das halte ich für richtig, dass man diese Möglichkeit hat. Das hat bisher gut funktioniert auf freiwilliger Basis. Wie Sie eine justiziable Regelung mit betrieblichen oder dringenden betrieblichen Erfordernissen, wie wir es hier vom DGB gehört haben, von Frau Dr. Böning und Frau Wenckebach, wie man da einem Gericht dann eine rechtssichere Entscheidung abringen können muss, darüber, dass jemand zuhause arbeitet oder vielleicht wieder von seinem Recht auf Rückkehr zum Arbeitsplatz Gebrauch macht, das kann ich mir nicht so recht vorstellen. Das läuft auf eine Überlastung der Gerichte hinaus und ein solches Recht auf Homeoffice, ein Recht auf einen eingerichteten Arbeitsplatz und sonstiges, das funktioniert alles ganz wunderbar derzeit schon, weil sich die Arbeitsvertragsparteien darüber freiwillig einigen. Dort, wo etwas schief läuft, läuft mit Sicherheit weniger schief als in einem Fall, in dem das Ganze zu Gericht kommt und ein Gericht notfalls auch durch einen Gerichtsvollzieher vollstreckbar, jemanden dazu verdonnert, ein Homeoffice oder ein Arbeitszeitoffice vielleicht noch einzurichten. Das ist alles von einem sehr gnädigen Vertrauen in die Justiz getragen, die damit aber mit Sicherheit überlastet wäre.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Minifrage an Herrn Giesen. Könnten Sie denn Widerspruch erläutern zwischen einer vollständigen Arbeitszeiterfassung einerseits und dem Verbot von Leistungskontrolle andererseits, so wird es ja bei den GRÜNEN gefordert.

Sachverständiger Professor Dr. Giesen: Das geht einfach gar nicht. Es gibt keine Rosen ohne Dornen. Wenn Sie die Arbeitszeitkontrolle festhalten möchten, dann müssen Sie eingreifen in den Datenschutz und wenn Sie dem Arbeitnehmer ein bisschen vertrauen wollen, dann können sie die Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer aufzeichnen lassen. Diese Widersprüche, die sind bei uns verbreitet. Wir werden jetzt auch von Israel lernen, was für Wirkungen Impfungen haben, weil wir es nicht aufzeichnen. Wir sollten offen darüber sprechen, dass einerseits Datenschutz was sehr gutes ist, andererseits die Daten dann eben auch verloren gehen, so viel Ehrlichkeit darf es sein.

Vorsitzender Birkwald: Ehrlichkeit und Rosen immer gut. Und damit ist die Befragungsrunde der FDP-Fraktion beendet und wir kommen zu der Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Und da stellt die erste Frage die Kollegin Jessica Tatti. Bitte sehr.

Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Meine erste Frage geht an Frau Dr. Ahlers vom WSI. Im Kontext von der Digitalisierung und jetzt auch zur Debatte im Homeoffice wird es ja von den Arbeitgeberverbänden und auch den arbeitgebernahen Fraktionen immer wieder gefordert, die tägliche Höchstarbeitszeit abzuschaffen und auch die Ruhezeiten aufzuweichen. Wie bewerten denn Sie diese Forderungen?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung): Ich habe viele Jahre zum Thema Arbeitszeit-Entgrenzung und Arbeitsverdichtung geforscht und von daher habe ich eine ganz klare Position dazu. Und ich kann nur sagen, die im Arbeitszeitgesetz verankerten Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten haben aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ihre Berechtigung und sollten auf keinen Fall aufgeweicht werden. Und ganz besonders gilt dieser Punkt für den Bereich des Homeoffice, weil wir ja wissen aus vielen Studien, die wir gemacht haben, weil im Homeoffice die räumliche Trennung fehlt zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, ist die Gefahr der Entgrenzung von Arbeitszeiten dort besonders hoch. Man arbeitet halt oft noch mal in den Abendstunden oder an Wochenenden und dadurch ist es auch schwierig, sich wirklich über eine längere Zeit von der Arbeit zu distanzieren. Und dies – so wissen wir aus arbeitswissenschaftlichen Studien – diese Unfähigkeit, sich zu distanzieren, führt oft zu Erholungsunfähigkeit, zu Schlafproblemen, zu psychischer Erschöpfung, bis hin zu langwierigen Depressionen, die auch in Burnout münden können. Und wir wissen ja aufgrund vielfältiger Studien dazu, dass Burnout etwas ist, was oft mit wochenlangen, teils monatelangen Fehlzeiten zu tun hat. Und von daher ist das Arbeitszeitgesetz eine Regelung, die ausufernde Arbeitszeiten begrenzen kann. Arbeitswissenschaftler – das bekomme ich immer wieder mit – sind sich mittlerweile einig, dass Ruhezeiten und Erholung Eckpfeiler sind in einer digitalen und flexiblen Arbeitswelt. Das ist quasi eine Grundvoraussetzung für gute Arbeit in unserer modernen flexiblen Arbeitswelt. Und das bezieht sich vor allem auf täglichen Höchstarbeitszeiten und auch auf die täglichen Ruhephasen. Wir können nicht auf wöchentliche Ruhephasen umschwenken, es kommt darauf an, dass wir das täglich zur Verfügung haben.



Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Auch diese Frage geht an Frau Dr. Ahlers. Teilen Sie unsere Einschätzung, dass das Homeoffice nur eine Ergänzung zum festen Arbeitsplatz im Betrieb sein kann und auch der Rechtsanspruch nur einen Teil, also auch nur den geringeren Teil der Arbeitszeit umfassen sollte? Wenn ja, welche wissenschaftlichen Erkenntnisse sprechen dafür?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung): Ja. Homeoffice im Wechsel mit der Arbeit im Betrieb hat deutliche Vorteile. Ich denke auch, dass der überwiegende Teil der zu leistenden Arbeit im Betrieb selbst stattfinden sollte, damit der betriebliche Zusammenhang nicht verlorengeht und damit auch die Kommunikation unter den Beschäftigten von diesem Modell profitieren kann. Dieser alternative Ansatz hat klare Vorteile sowohl für den Arbeitgeber, als auch für Beschäftigte. Beschäftigte können von der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren, von der höheren Arbeitszeitsouveränität und den kürzeren Pendelzeiten des Homeoffice in diesem Wechselmodell. Gleichzeitig können die Nachteile des Homeoffice, also so etwas wie soziale Isolierung oder auch Kommunikationsprobleme dadurch minimiert werden, wenn Homeoffice im Wechsel mit der Arbeit im Betrieb stattfindet. Führungskräfte profitieren auch davon; denn zum Beispiel schwierige Absprachen im Betrieb lassen sich durch regelmäßige Präsenzkontakte erleichtern. Stimmungen im Betriebsklima können besser aufgefangen werden, Irritationen und Missverständnisse in der Arbeit können leichter ausgesprochen und behoben werden, wenn mehr Austausch im Betrieb möglich ist. Ganz wichtig ist mir allerdings auch der Punkt, dass die Beschäftigten in diesem Wechselmodell mitentscheiden können, ob und wann und wie oft sie im Homeoffice arbeiten möchten. Zugleich schwingt damit einher, dass durch die empfohlene Kombination dieses Wechselmodells der betriebliche Arbeitsplatz bestehen bleiben muss.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Auch meine Frage richtet sich an Frau Ahlers. Sie haben jetzt eine ganze Reihe von Nachteilen genannt, die im Zusammenhang mit dem Homeoffice auftreten können. Wenn ich das jetzt umkehre, was würden Sie sagen, was muss zwingend geregelt werden, damit das nicht zum Nachteil der Beschäftigten wird?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung): Wir brauchen im Homeoffice das Prinzip der Freiwilligkeit. Das ist ganz wichtig; denn nicht jeder hat zuhause gute Möglichkeiten zu arbeiten. Ganz wichtig ist auch ein Umdenken im Führungsverhalten. Es sollte Weiterbildung- und Qualifikationsmöglichkeiten für Führungskräfte geben, um die Führung auf Distanz zu

lernen; denn die Führung über Kontrolle, wie im herkömmlichen Modell, kann im Homeoffice nicht funktionieren. Wir brauchen eine Mischung aus Vertrauen, Teamorganisation, Selbstverantwortung, Delegation und Fürsorgepflicht. Dieser Entwicklungsprozess bei Führungskräften, der muss über gute Qualifikationsmaßnahmen gewährleistet werden. Außerdem ist es wichtig, dass die Leistungsanforderungen im Betrieb klar kommuniziert werden, damit die Beschäftigten genau wissen, was sie zu bearbeiten haben, damit keine Missverständnisse, keine Doppelarbeit und keine Irritationen in der Arbeit auftreten; denn so kann auf einfache Weise Stress, Frustration und Arbeitsverdichtung vermieden werden. Und ganz wichtig, dass ist hier noch gar nicht gesagt worden, im Punkt Arbeitsschutz geht es ja nicht nur um die Arbeitsstättenverordnung und die körperlichen Belastungen, sondern auch um den Arbeitsschutz der psychischen Belastung. Die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen sind im Homeoffice von besonderer Bedeutung, die müssen auch umgesetzt werden und sind im Gesetz verpflichtend. Da hat der Arbeitgeber tatsächlich noch Nachholbedarf; denn da können auch viele Defizite des Homeoffice gut behoben werden.

Vorsitzender Birkwald: Damit ist die Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. beendet. Wir kommen zur Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Die erste Frage stellt die Kollegin Beate Müller-Gemmeke.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Dr. Lott. Wir Grüne fordern trotz der ganzen Erfahrungen jetzt mit Corona weiterhin ein Recht auf Homeoffice, weil wir den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen wollen. Damit diskutieren wir das Thema der Arbeitszeit auch anders; denn wir wollen, dass Arbeit besser in das Leben passt. Jetzt hatte Kollege Rosemann vorhin schon bei Ihnen nachgefragt und Sie haben sehr deutlich gesagt, dass ein Rechtsanspruch notwendig ist und haben auch ausgeführt, warum. Jetzt würde ich aber nochmals nachfragen wollen, weil im letzten Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums steht ja ein Erörterungsrecht drin. Jetzt würde ich nachfragen, reicht denn ein Erörterungsrecht oder braucht es auf jeden Fall einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Sachverständige Dr. Lott: Es braucht einen rechtlichen Anspruch auf Homeoffice. Ein Erörterungsrecht greift zu kurz. Ein Erörterungsrecht, das würde meine Kollegin aus dem Recht wahrscheinlich besser sagen können, aber es ist ein „weiches Recht“, wie wir in der Soziologie sagen, was eben nicht immer durchsetzbar ist. Es gibt diesen rechtlichen Anspruch mit einem Erörterungsrecht nicht in dem Maße. Ein rechtlicher Anspruch, der wirklich den Beschäftigten erst einmal prinzipiell ihr gutes Recht gibt, von zuhause aus zu arbeiten,



ohne dass – vorhin fiel hier auch der Begriff Nansenfaktor – eine Rolle spielt, ob es den Vorgesetzten gerade passt oder nicht oder andere Faktoren entgegen wirken können; denn wir haben in unseren Studien viele Faktoren gesehen, die auch die Nutzung von Homeoffice verhindern. Das ist einmal, dass die Zugänge zum Homeoffice fehlen. Ich hatte das auch schon erwähnt, dass gerade Frauen häufiger angeben, dass sie keinen Zugang zum Homeoffice haben, obwohl eigentlich die Tätigkeiten Homeoffice ermöglichen. Was wir auch gefunden haben, dass es oft auch kulturelle Barrieren bei der Nutzung von Homeoffice gibt. Dass man also vielleicht im Homeoffice gearbeitet werden will, aber es gibt diese starke Präsenzkultur in den Betrieben. Den Vorgesetzten ist es einfach wichtig, dass im Betrieb gearbeitet wird. Das sind dann die Barrieren neben den technischen, die es dann öfter noch gibt. Diese kulturellen Barrieren sind auch ein Grund dafür, dass Homeoffice nicht genutzt wird. Darum brauchen wir mehr Legitimität dieser Arbeitsform. Wir brauchen eine Normalisierung dieser Arbeitsform. Ein Recht auf Homeoffice sorgt dafür. Ein Erörterungsrecht, was ein weiches Recht ist, greift da meines Erachtens zu kurz und holt eigentlich dieses Arbeitsarrangement nicht wirklich aus der Grauzone und verleiht ihm nicht die Kraft, die Legitimität, dass es wirklich, wie zum Beispiel die Teilzeit, ein wirklich gutes Recht der Beschäftigten ist, verleiht es eben nicht. Das greift zu kurz und darum brauchen wir einen rechtlichen Anspruch.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine zweite Frage geht auch an Frau Dr. Lott. Es wurde zwar schon angesprochen, aber ich möchte jetzt auch Sie fragen, weil es für mich das Allerwichtigste ist. Wir sagen immer, Homeoffice, mobiles Arbeiten muss klar geregelt sein und das Allerwichtigste dabei ist, dass es freiwillig ist, dass es ein Rückkehrrecht gibt und dass es alternierend zum festen Arbeitsplatz ermöglicht wird. Vielleicht nochmals aus Ihrer Sicht: Ist das richtig und wenn ja, warum?

Sachverständige Dr. Lott: Ja, unbedingt. Freiwilligkeit ist ein ganz wesentlicher Stützpfiler von Homeoffice, genauso wie, dass es alternierend passt, dass es also eine gute Mischung gibt aus Arbeit außerhalb des Betriebes und Arbeit innerhalb des Betriebes. Meine Vorrednerin, Kollegin Elke Ahlers, hat das auch schon ausgeführt. Also was die Freiwilligkeit anbelangt, da ist die empirische Evidenz sehr klar. Also Beschäftigte müssen selber entscheiden können, wo sie arbeiten, sie dürfen nicht gezwungen werden ins Homeoffice. Und wenn wir noch mal darüber nachdenken wollen, was haben wir aus der Pandemie gelernt, dann würde ich sagen, genau das haben wir auch daraus gelernt. Also da, wo dann Homeoffice-Zwang ist, und alle müssen ins Homeoffice und eigentlich auch nur noch, dass es dann eine komplette Arbeit

zuhause gibt, dann steigt natürlich auch die Arbeitszufriedenheit, das wollen wir auf keinen Fall. Freiwilligkeit ist ganz wichtig. Und eben das gute Maß von Homeoffice ist ganz zentral. Das kann dann eben im Rahmen eines Rechts auf Homeoffice mit dem Vorgesetzten meinetwegen diskutiert werden, entschieden werden. Ob es jetzt zwei Tage sind, ob es drei Tage sind, also wie viel Arbeit – auch das hatte ja Dr. Ahlers hervorgehoben – braucht das Team, wie viel Präsenz ist wirklich auch notwendig und sinnvoll für die Arbeit, wie viel Homeoffice oder mobile Arbeit ist auch gewünscht, das ist ja auch individuell unterschiedlich. Darum ist tatsächlich die Mitsprache von den Beschäftigten in diesem Prozess wesentlich und ein Recht auf Homeoffice kann dann natürlich da auch noch mal den Beschäftigten den Rücken stärken, bei diesen Auseinandersetzungen, diesen Aushandlungsprozessen mit ihren Vorgesetzten.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine dritte Frage geht an Frau Dr. Lott. Jetzt komme ich auch noch mal kurz zu diesem Thema Arbeitszeit, um da auch noch mal die andere Seite deutlich werden zu lassen. Der EuGH hat ja geurteilt, dass jede Arbeitsstunde dokumentiert werden muss. Ich gehe davon aus, das gilt natürlich auch für mobiles Arbeiten und Homeoffice. Uns ist wichtig, dass Arbeits- und Privatleben nicht verschwimmen darf, von daher sagen Sie vielleicht da was zur Arbeitszeit und zur Dokumentation. Die Frage ist aber auch: brauchen wir noch ein Recht auf Nichterreichbarkeit und brauchen wir vielleicht auch ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit, damit sozusagen nicht immer zuhause so viel Arbeit liegt, dass sie nicht zu schaffen ist.

Sachverständige Dr. Lott: Ich fange mit dem letzten Punkt an. Mitbestimmung über die Arbeitsmenge ist definitiv sinnvoll. Wir haben ja viel über die Entgrenzung gesprochen von Arbeit im Homeoffice und ein wesentlicher Treiber ist natürlich auch die Arbeitsmenge und da wo einfach viel auf dem Schreibtisch liegt, wo viel abgearbeitet werden muss, da ist natürlich das Risiko zur Entgrenzung gegeben. Ganz wichtig, dass die Arbeitsmenge da eben im Maß bleibt und eben zu den vertraglichen Arbeitszeiten passt und sich nicht im Gegenteil die Arbeitszeiten an die Arbeitsmenge anpassen. Hier, ganz klar, muss es ein Mitbestimmungsrecht geben, das ist ganz klar. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit, die Frage wurde ja auch schon beantwortet von meinen Kolleginnen aus dem DGB und ich glaube Johanna Wenckebach hatte auch was dazu gesagt. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit ist unseres Erachtens, meines Erachtens, nicht notwendig, da es eben durch ein Arbeitszeitgesetz schon geregelt ist, was Arbeitszeit ist und was nicht Arbeitszeit ist und eben Arbeit außerhalb der Arbeitszeit ist eben unrechtmäßig.



Ich glaube, da zitiere ich auch gerade einen meiner Vorfriedner. Und darum muss natürlich, ist ja ganz klar, das Arbeitszeitgesetz – wie wir es jetzt auch haben – im Homeoffice gelten. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit brauchen wir da nicht. Und ich habe es ja schon gesagt, Arbeitszeitgesetz muss gelten, der Arbeits- und Gesundheitsschutz – wurde ganz stark betont von Elke Ahlers – muss gelten und natürlich auch die Arbeitszeiterfassung, damit eben tatsächlich die Arbeitszeit ein wichtiger Parameter auch bleibt bei der Arbeit von zuhause.

Vorsitzender Birkwald: Damit sind wir auch am Ende der Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angelangt. Und wir kommen jetzt in die freie Runde und da hat sich als erster Wilfried Oellers gemeldet.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Sachverständigen Dr. Peter Krauss-Hoffmann. Ich wollte auch noch mal auf Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zu sprechen kommen, welche Anforderungen hier im Homeoffice zu berücksichtigen sind, beziehungsweise ihre Anforderungen individuell abgehoben werden müssen, gerade im Hinblick auf die Gefahr einer Isolation.

Sachverständiger Dr. Krauss-Hoffmann: Wie ja schon die Diskussion gezeigt hat, ist es – glaube ich – sehr wichtig, dass wir die berechtigten Schutzinteressen der Beschäftigten berücksichtigen – Stichwort Arbeits- und Gesundheitsschutz – aber natürlich auch die Bedarfslagen der Unternehmen, insbesondere ja auch kleiner mittelständischer Unternehmen, Haftungsfragen und vielem anderen mehr. Ganz konkret, ich habe das vorhin schon einmal angeschnitten, ist natürlich das Thema exzessives Arbeiten im Homeoffice, also die Frage auch der Dauer der Exposition, wenn man das so benennen kann, mit der man dann dieser Belastung ausgesetzt ist, sofern aus der auch eine Beanspruchung wird, wichtig. Und die Frage die – glaube ich – ganz entscheidend gestellt werden muss, ist mit Sicherheit die, dass Arbeit von Zuhause auch kontraproduktiv sein kann, insbesondere auch, wenn es um vielleicht einzelne psychische Erkrankungen geht. Es wurde vorhin schon angeschnitten, dass der Arbeitstag vielleicht anders strukturiert ist, dass die soziale Unterstützung durch Führungskräfte nicht so gegeben ist, wie sie sonst da ist, und möglicherweise auch die Unterstützung durch Strukturen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation, die sonst ja auch sehr stark greifen, fehlt. Wenn gleich natürlich auch das bestehende Recht entsprechend gilt, und auch die SARS-CoV 2 Arbeitsschutzregel hat das ja mit Blick auf das Thema Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice hier noch mal sehr, sehr stark an dieser Stelle hervorgehoben, wo das Thema Gefährdungsbeurteilung da in den Blick genommen werden muss. Mir wäre aber noch mal wichtig, das

will ich noch mal ergänzen, daran anschließend, dass man die dynamische Gesamtsituation berücksichtigt, in der wir uns jetzt hoffentlich am Ende der Pandemie befinden. All die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen, die auch daraus resultieren, die mit uns als Menschen und Beschäftigte etwas machen und dass es da konkrete Unterstützungsbedarfe durch die Verhaltenspräventionen und durch die Verhältnispräventionen braucht. Dazu gibt es entsprechend kompetente Strukturen und Akteure, die auch genutzt werden sollten von kleinen mittelständischen Betrieben, die aber auch zu nutzen sind durch die Beschäftigten um dort Unterstützung zu erfahren, damit man nicht mit seinen Problemen alleine ist, sondern auch klar ist, dass dieser Teil des Arbeitsschutzes in der Verantwortung des Arbeitgebers lokalisiert ist und die Beschäftigten natürlich da ein Mitwirkungsrecht und auch Mitwirkungspflicht haben. Die müssen es aber auch sicherheits- und gesundheitskompetent wahrnehmen können, da brauchen diese Unterstützung. Das ist vielleicht noch mal mein Appell an dieser Stelle, dass es insbesondere für kleine und mittelständische Betriebe und deren Beschäftigte Unterstützung gibt und dass insbesondere mit Blick auf das Thema psychosoziale Faktoren und Belastungen, aber natürlich auch auf die anderen körperlichen Belastungsfaktoren, Stichwort Ergonomie zum Beispiel.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine Frage geht an Frau Böning vom DGB. Ich würde gerne wissen, Frau Böning, sehen Sie die Gefahr, dass Unternehmen mobile Arbeit dazu nutzen werden, Büroflächen zu entmieten und Kosten einzusparen, um damit ihre Beschäftigten zur mobilen Arbeit zu drängen. Und was wäre Ihrer Meinung nach zu beachten, dass es genau dazu nicht kommt?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich würde diese Fragen gerne anhand von ein paar plakativen Beispielen beantworten. Wir haben im August letzten Jahres den Medien entnehmen können, dass der Versicherungskonzern Allianz angekündigt hatte, 30 bis 40 Prozent der betrieblichen Arbeitsplätze werden künftig nicht mehr gebraucht. Das Handelsblatt hat darüber berichtet mit einer Überschrift: „Allianz macht Homeoffice zur Dauerlösung“ und sprach in diesem Zusammenhang von enormen Einsparpotential auch mit Verweis auf andere Großkonzerne, die in eine ähnliche Richtung denken. Dann gab es von dem Consultinghaus PWC eine Studie im Oktober letzten Jahres mit der Überschrift oder mit dem Slogan: wenige Büroflächen – Homeoffice-Trend kann sich für viele Unternehmen langfristig lohnen. Und auch in diesem Frühjahr wurde viel über Arbeitgeberbefragungen berichtet, allerdings mit 4dem Ergebnis, dass Arbeitgeber an den Büroarbeitsplätzen festhalten wollen. Jetzt schaut man sich genauer die Zahlen



an, die diesen Umfragen zugrunde liegende, etwa von dem arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft aus Köln. Dann sieht man, es sind fast zehn Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die den Bürobestand abbauen wollen, ganz klar. Und weitere 41 Prozent in dieser Größenordnung der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die eine Umgestaltung der Bürobestände anstreben, was auch immer das konkret dann im Ergebnis heißen mag. Alleine anhand dieser Umfragen kann man relativ sicher prognostizieren, dass mindestens die Hälfte der Unternehmer mit mehr als 250 Beschäftigten in der Zukunft erhebliche Anpassungen ihrer Bürobestände plant bzw. diese dort zu erwarten sind. Ich habe mir erlaubt, die Einleitung anhand dieser Fakten aus den arbeitgebernahen Quellen zu machen, um deutlich zu zeigen, dass die Erhaltung der betrieblichen Arbeitsplätze in der Zukunft keine Selbstverständlichkeit und kein Selbstläufer ist. Mit zunehmendem Arbeiten von zuhause werden Unternehmen natürlich auch unter dem ökonomischen Druck der Krise bestrebt sein, die Kosten zu sparen. Und das kann auch durch Ersparnisse im Bereich der Gewerbemieten und Ausstattung passieren. Und spätestens ab dem Moment, ab dem ein Arbeitsplatz im Betrieb wegklassifiziert wurde oder nur in einem begrenzten Umfang vorhanden ist, endet faktisch die Freiwilligkeit der Homeoffice-Arbeit für die Beschäftigten. Und dann wären die Beschäftigten – ob es ihnen gefällt oder nicht – gezwungen, an ihren teilweise kleinen und teilweise schlecht ausgestatteten häuslichen Homeoffice-Arbeitsplätzen die Arbeit zu erbringen, bis in alle Unendlichkeit bzw. solange das Arbeitsverhältnis besteht. Und damit würde man auch den Betrieb als Ort der Begegnung und der kollektiven Interessenvertretung – was ja sehr wichtig ist – auch ein Stück überflüssig machen. Und deswegen dürfen wir bei aller berechtigten Begeisterung für die Möglichkeiten, die uns Homeoffice aktuell und auch später bietet, eins nicht aus dem Blick verlieren. Wir sprechen im Arbeitsverhältnis von einer fremdbestimmten fremdnützlichen Arbeit und die Kehrseite dieser Fremdbestimmung ist eben, dass der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss. Und dazu zählt auch grundsätzlich die Arbeitsstätte, also auch der Ort, die Immobilie, an der die Arbeit zu leisten ist. Damit das künftig also nicht passiert, dass die Wegklassifizierung um sich greift, ist es ganz wichtig – das hatten wir schon heute als Thema –, dass die Freiwilligkeit des Arbeitens zuhause gesichert wird, verknüpft mit einem Rückkehrrecht, auf einem bestehenden betrieblichen Arbeitsplatz oder auf mit einer Erhaltung des betrieblichen Arbeitsplatzes am besten in Form von alternierender mobiler Arbeit, die zeitweise im Betrieb, zeitweise im häuslichen Bereich, wenn gewünscht, stattfindet und dass kein Beschäftigter, keine Beschäftigte Nachteile erleidet, wenn er

denn – aus welchen Gründen auch immer – entweder im häuslichen Bereich nicht arbeiten will oder eben zurückkehren möchte auf den betrieblichen Arbeitsplatz.

Abgeordneter Pohl (AfD): Kurze Frage. Fortführend – eben war der DGB dran – ich frage die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Erstens, gibt es Zahlen über die Kosten des massiven Einsatzes von Homeoffice für die Wirtschaft? Zweitens, ich verweise hier auf Dr. Yvonne Lott, die die Präsenzarbeit abschaffen will oder brechen will in den Betrieben und die massenhafte Homeoffice-Einsatz fordert. Ich sehe schon beim DGB Bedenken die Präsenzkultur so abzuschaffen, aber was passiert dann mit den Arbeitsplätzen? Haben wir da belastbare Zahlen, wie viel Prozent wegklassifiziert werden, weil die Arbeitsintensität und Effektivität sich erhöhen wird?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Auf die Frage kann ich sehr knapp antworten. Es sind beträchtliche Kosten, die ich im Augenblick nicht quantifizieren kann. Alleine schon durch die Umstellung der technischen Möglichkeiten, um Arbeit im Homeoffice durchzuführen, sind erhebliche Aufwendungen der Betriebe notwendig. Und diese Betriebe haben das, wo immer das möglich und sinnvoll und geboten war, angemessen genutzt und ihren Mitarbeitern dort neue technische Möglichkeiten zur Nutzung des Homeoffice bereitgestellt. Aber für umsonst gibt es das natürlich nicht, das ist ja ganz klar. Dort wo diese Möglichkeiten erst geschaffen werden müssen, müssen auch die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Ich glaube nicht, dass mobile Arbeit im Übrigen zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen wird. Vielmehr bietet mobile Arbeit, dort wo sie freiwillig ist, die Möglichkeit zu einem vernünftigen Ausgleich zu kommen. Wir haben ja ganz viele Hinweise gehört, wie wichtig die Freiwilligkeit ist. Das will ich noch mal unterstreichen, die Freiwilligkeit ist wichtig für beide Seiten. Wenn weniger Personen im Büro sind, kann man natürlich darüber nachdenken als Arbeitgeber, ich glaube das ist eine sehr sinnvolle Maßnahme, um den Betrieb am Laufen zu halten, auch an der einen oder anderen Stelle Arbeitsplätze räumlich zusammenzulegen, die von zwei Mitarbeitern, die abwechselnd mobil arbeiten, genutzt werden. Das ist sehr angemessen. Das halte ich für eine sehr sinnvolle Lösung.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Frage in dieser Runde geht an die BDA, Herrn Wolf. Wie bewerten Sie aus der Perspektive Ihrer Mitglieder eine Anpassung der Regelungen zum Arbeitsschutz im Bereich mobiler Arbeit und auch zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten gemäß EU-Recht?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich fange mit dem zweiten Teil an. Wir brauchen weitere Flexibilität, wir müssen an die wöchentliche Höchstarbeitszeit ran, wir müssen die Ruhezeiten öffnen für Tarifverträge. Das ist ja auch schon mehrfach hier an dieser Stelle betont worden. Und wir müssen Möglichkeiten schaffen, die von diesem strengen auf eine stetig gerichtete Aufzeichnung weiter weggkommen, um mehr die Chance zu bieten für die Beteiligten, Aufzeichnungsmöglichkeiten frei zu vereinbaren und zu öffnen. Auf die Frage nach dem Arbeitsschutz, glaube ich, dass es richtig ist am bisherigen System festzuhalten. Herr Professor Giesen hat das ja nachdrücklich unterstrichen. Man kann nicht jede Wohnung, jeden Tag kontrollieren, deswegen ist die mobile Arbeit mit den Unterweisungen, die der Arbeitgeber – das stellt ja auch niemand in Abrede – vornehmen muss, sinnvoll geregelt. Es darf nicht jede mobile Arbeit zu Telearbeit werden, wo der Arbeitgeber – ich will nicht sagen stündlich – aber doch immer wieder in die persönlichsten Gefilde des Arbeitnehmers eindringen und diese untersuchen muss.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Frau Dr. Ahlers. Mir persönlich ist in der ganzen Diskussion die Rolle von Betriebsräten und betrieblicher Mitbestimmung ein Stückchen zu kurz gekommen. Von daher meine Frage an Sie. Von meinem Geschmack dürfte es Homeoffice nur mitbestimmt geben, aber die Frage ist, welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht Mitbestimmung im Homeoffice?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung): Das ist etwas was wir in unseren Studien am WSI sehr, sehr deutlich sehen können an der Datenlage. Dass nämlich dann, wenn betriebliche Regulierungen vorliegen, speziell auch Betriebsvereinbarungen vorliegen, dass das einen sehr positiven Effekt hat auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Das heißt, wenn das Homeoffice im Betrieb gut reguliert ist, dann sind die Beschäftigten deutlich zufriedener mit dem Homeoffice und haben auch deutlich eher den Wunsch, das so in dieser Form für die Zukunft mit zu übernehmen. Und außerdem sehen wir, dass Betriebsvereinbarungen ganz häufig auch die Arbeitszeitsouveränität begünstigen oder auch gute Arbeitszeitregelungen begünstigen. Das heißt, die Beschäftigten mit vorhandenen Betriebsvereinbarungen sind deutlich zufriedener auch mit der Flexibilität im Homeoffice, also der Flexibilität, die ihnen selbst zugutekommt, also der Arbeitszeitsouveränität. Und das ist ein gutes Ergebnis, denke ich.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Dr. Lott. Profitieren Frauen und Männer gleichermaßen von

Homeoffice oder müssen wir noch mal ein besonderes Augenmerk auf die Arbeit von Frauen im Homeoffice legen? Braucht es weitere flankierende Maßnahmen, damit eben nicht weniger, sondern mehr Gleichstellungen entstehen?

Sachverständige Dr. Lott: Das ist ein wichtiger Punkt. Studien haben gezeigt, dass es tatsächlich eine geschlechtsspezifische Nutzung von Homeoffice gibt. Männer arbeiten eher mehr Überstunden im Homeoffice und dehnen ihre Arbeitszeit aus. Frauen haben häufig das Problem, dass dann doch die Kinderbetreuung auf sie fällt. Sie übernehmen einfach immer noch den Löwenanteil von der Kinderbetreuung, sind dann auch Hauptansprechpartnerinnen für die Kinder, müssen die Kinder von A nach B am Nachmittag fahren zum Sport et cetera pp. Und diese Aufgaben zerstücken dann den Arbeitstag von Frauen, die arbeiten nicht weniger im Homeoffice, die hängen dann eben die Arbeitszeit dann Abends dran und das führt dann natürlich auch neben der Doppelbelastung zu einer starken Arbeitsintensivierung. Daraus müssen wir an die partnerschaftliche Arbeitsteilung ran und brauchen begleitende gleichstellungspolitische Maßnahmen, die eben die partnerschaftliche Arbeitsteilung fördern. Ich nenne hier einige Punkte: Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung ist wesentlich, Ausbau der Vätermonate bei der Elternzeit kann eine solche Maßnahme sein. Es gibt die Vorlage auch zur Familienarbeitszeit, auch das wäre eine Maßnahme, die eben die partnerschaftliche Arbeitsteilung fördert, und dann eben diese negativen Effekte, die Homeoffice haben kann, gerade auch für Frauen die zuhause arbeiten – das haben wir jetzt auch in der Pandemie gesehen – eben auch eindämmen und verhindern.

Vorsitzender Birkwald: Damit sind wir am Ende unserer heutigen Anhörung angelangt. Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Sachverständigen und bei allen Kollegen Abgeordneten und bei den Kolleginnen Sachverständigen und auch bei den Kolleginnen Abgeordneten. Ganz besonders danke ich natürlich der Technik, dass das hier heute alles gut geklappt hat, und auch morgen gut im Parlamentsfernsehen gesendet wird. Und mein besonderer Dank gilt wie immer dem Team des Ausschussekretariates, ohne dass das hier alles überhaupt nicht laufen würde und bleibt so gut bei den Protokollen, wie Ihr bisher immer wart, dann wird euch unsere unendliche Zuneigung immer da gehören. Mit diesen Worten sage ich uns allen ein schönen Feierabend, alles Gute. Die Sitzung ist geschlossen.

Ende der Sitzung 17:16 Uhr



Personenregister

Ahlers, Dr. Elke (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) 3, 4, 15, 16, 17, 18, 20
Backhaus, Dr. Nils (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 3, 4, 6, 7, 12
Biadacz, Marc (CDU/CSU) 3
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1, 3, 4, 9, 12, 13, 15, 16, 18, 20
Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 3, 4, 10, 11, 15, 18
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 3, 13, 14, 15, 19
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 3, 4, 5, 6, 8
Giesen, Prof. Dr. Richard 3, 4, 12, 13, 14, 15, 20
Griese, PStSin Kerstin (BMAS) 3, 4

Kartes, Torbjörn (CDU/CSU) 3
Krauss-Hoffmann, Dr. Peter 3, 4, 7, 9, 18
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 3, 16, 20
Lott, Dr. Yvonne 3, 4, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 19, 20
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 3, 4, 16, 17, 20
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 3, 5, 6, 7, 8, 9, 18
Pohl, Jürgen (AfD) 3, 12, 13, 19
Rosemann Dr., Martin (SPD) 3, 9, 10, 11, 16, 18
Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 1, 3, 4, 15, 16
Wenckebach, Dr. Johanna 3, 4, 10, 11, 15, 17
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 19, 20