

Jörg Becker

Homeoffice – einige Thesen

1. Mit Homeoffice-Strategien versuchen Arbeitgeber Kapital und Ressourcen einzusparen. Völlig unklar sind für die Arbeitnehmer deren physische Kosten zuhause für technische Ausstattungen, Quadratmeter zum Arbeiten, Arbeitsschutz, Mittagspause, Versicherungsfragen usw.
2. Erste Untersuchungen deuten darauf hin, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Homeoffice mehr arbeiten als im Büro. Das ist eine weitere Kapital- und Ressourceneinsparung für die Arbeitgeber.
3. Auch Homeoffice kennt die normalen Regeln des Klassencharakters: Manager mit großer Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit können ihren Beruf vom Homeoffice zuhause äußerst komfortabel abwickeln; doch für eine alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern in einer kleinen Wohnung und bei der Bearbeitung langweiliger Routinearbeiten ist Homeoffice eine Hölle. Bei dieser Art Klassencharakter gibt es zusätzlich eine typische Form von Frauendiskriminierung: Froh über eine scheinbare Flexibilität ihrer Arbeitszeit kommen viele Frauen bei Homeoffice mit ihrer Mehrfachbelastung überhaupt nicht mehr klar.
4. Eine digitale Vernetzung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird auf Dauer zu deren andauernder Leistungs- und Persönlichkeitskontrolle führen (natürlich im Prinzip einer Einbahnstraße, denn eine umgekehrte Kontrolle der Arbeitgeber durch die Arbeitnehmer wird nicht stattfinden, auch wenn sie technisch möglich wäre).
5. Gewerkschaftliche Solidarität gründet sich in konkreter Erfahrung und im direkten persönlichen Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen. Solidarität kann nicht aus Büchern gelernt, sondern nur erfahren werden. Der ideale Lernort für solidarisches Lernen ist die Kantine. Bei Homeoffice gibt es keine realen Erfahrungen mehr. Homeoffice ist der Tod gewerkschaftlicher Solidarität.
6. Bereits jetzt sind bei Verdi in vielen Bezirken 50% aller Kollegen und Kolleginnen nicht mehr über Betriebs- oder Personalräte erreichbar. Sie werden nur noch durch eine Verdi-Zeitung angesprochen und ihr gewerkschaftliches Mitmachpotential wird bereits jetzt verschenkt. Diese Kollegen und Kolleginnen sind bereits jetzt individualisierte Einzelkämpfer. Homeoffice verstärkt diese Individualisierungstendenzen.
7. Ein Gesetzesanspruch auf Homeoffice (wie von Hubertus Heil gefordert und vom DGB unterstützt) ist Quatsch. Homeoffice-Fragen dürfen nicht per Gesetz geregelt werden, sondern gehören zwangsweise in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge, da sonst nach aller Erfahrung die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten noch mehr ausgehöhlt wird.

Unv. Ms. vom 18. Februar 2021.