ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Paprotny, Rolf

Research Report

Von der Heimarbeit ins Homeoffice: Was haben wir aus der Vergangenheit gelernt?

Mitbestimmungsreport, No. 67

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Paprotny, Rolf (2021) : Von der Heimarbeit ins Homeoffice: Was haben wir aus der Vergangenheit gelernt?, Mitbestimmungsreport, No. 67, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/243293

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

I.M.U.
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung

Das I.M.U. ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 67, 10. 2021

VON DER HEIMARBEIT INS HOMEOFFICE

Was haben wir aus der Vergangenheit gelernt?

Rolf Paprotny

AUF EINEN BLICK

- Paprotny beschreibt Ähnlichkeiten zwischen Heimarbeit damals und Homeoffice heute. Er verdeutlicht Widersprüche in der aktuellen Debatte um das Homeoffice und zeigt auch auf prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen, die nicht neu sind.
- Ungewöhnlich ist seine Perspektive. Die Streitschrift wirft einen frischen Blick zurück in die frühe Zeit der Industrialisierung und fragt: Was hat Heimarbeit von damals mit uns heute zu tun? Und was können wir aus diesem Blick in die Geschichte womöglich lernen?
- Die Motive und Arbeitsformen im Homeoffice unterscheiden sich heute sehr von damals, sie sind verschieden und individuell. Aber die Auseinandersetzung um soziale Absicherung und gute Arbeitsbedingungen abhängig beschäftigter Menschen ist geblieben.
- Diese Streitschrift ist ein Plädoyer dafür, ganz genau hinzuhören, wenn man über das Homeoffice diskutiert.

VORWORT

Was meinen wir, wenn wir heute vom Homeoffice sprechen? Prekär arbeitende Menschen ohne soziale Sicherung? Überlastete Eltern, die während der Corona-Pandemie am Küchentisch ihren Job machen? Gelassen wirkende Führungskräfte, die weniger Zeit auf der Autobahn verbringen müssen? Beschäftigte, die froh sind, nicht mit überfüllten Bussen und Bahnen zu fahren? Digitale Nomaden, die egal wo auf der Welt im Homeoffice sind? Ja, all das ist Homeoffice und mobiles Arbeiten im 21. Jahrhundert.

Das Homeoffice boomt. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat die Arbeit von zu Hause für sehr viele Beschäftigte erst ermöglicht. Viele Unternehmen schaffen Hardware an, insbesondere für Personal, das bis dahin nicht Zuhause arbeiten sollte. Wer frühzeitig eine geregelte Struktur im Unternehmen oder in der Verwaltung hatte, musste nicht über Nacht Verfahren einführen, sondern konnte auf vereinbarte Regelungen zurückgreifen. Gute Beispiele aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen trugen in dieser Zeit sehr zur Versachlichung der Diskussion bei. Mitbestimmung zahlt sich aus.

Was ist positiv an diesem Homeoffice-Trend? Welche Entwicklungen sind eher problematisch? Welche Rahmenbedingungen sind förderlich, welche hinderlich? Darüber wird nach wie vor gestritten. Ungewöhnlich ist die Perspektive, die Ralf Paprotny in unserem aktuellen Mitbestimmungsreport als Beitrag zu diesem Diskurs wählt. Er wirft mit seiner Streitschrift einen frischen Blick zurück in die Frühzeit der Industrialisierung und fragt sich und die Leserschaft: Was hat Heimarbeit von damals mit uns heute zu tun? Und was können wir aus diesem Blick in die Geschichte womöglich lernen?

Paprotny beschreibt das Widersprüchliche der „Heimarbeit" – damals und heute. Er zeigt auf die Widersprüche in der aktuellen Debatte um das Homeoffice. Für Arbeitgeber der frühen Textilindustrie war Heimarbeit höchst attraktiv: Das notwendige Betriebskapital war gering, weil die Beschäftigten die Betriebskosten wie Heizung, Licht und Nähzutaten selbst zu tragen hatten: sogar ihre Nähmaschinen mussten die Arbeiterinnen und Arbeiter kaufen. Notebooks werden heute zur Verfügung gestellt und die sehr prekäre Lage der Textilarbeiterinnen und -arbeiter vor 150 Jahren lässt sich sicher nicht mit unseren modernen Homeoffice-Arbeitsplätzen in westlichen Industriestaaten vergleichen. Aber auch moderne Clickworker arbeiten auf Internetplattformen ohne soziale Absicherung zu meist sehr geringen Entgelten.

Zugleich ist das moderne Homeoffice heute ein Status mit Freiheitsgraden, den – zumindest bis zu Beginn der Pandemie – meist höher Qualifizierte und Führungskräfte in Unternehmen für sich in Anspruch nehmen konnten: keine Kontrolle, bessere Work-Life-Balance. Eine völlig neue Ausprägung der Arbeitsorganisation zeigt sich bei weltweit mobil arbeitenden digitalen Nomaden: Egal wo auf der Welt man sich gerade aufhält, man kann seinen Job erledigen. Das ist ganz sicher eine Frage der Tätigkeit, aber auch des Lebensgefühls.

Eines hat sich in den Jahrhunderten nicht verändert: Der Kampf um die soziale Absicherung von abhängig beschäftigten Menschen. Die Bandbreite an Motiven ist groß und die Diskussion um die Zukunft des Homeoffice nach der Pandemie ist in vollem Gange. Gute Arbeit fern vom Büro gibt es durch Mitbestimmung und Tarifverträge. Das sind wichtige Beiträge für einen gerechteren Übergang in der Transformation.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Norbert Kluge
ehemaliger Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Manuela Maschke
Referatsleiterin im I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung

IST DIE ARBEIT ZU HAUSE AM SCHÖNSTEN?

Dieser Eindruck drängt sich jedem förmlich auf, der einen flüchtigen Blick wirft auf die Vielzahl von Befragungen und Forschungsberichten des letzten Jahres zum Thema Homeoffice. Ihr Tenor scheint eindeutig zu sein: Homeoffice als „Arbeitsplatz im privaten Wohnraum" und als „Form der Arbeit von zu Hause aus", wie der Begriff im Duden definiert wird, sei nicht nur in Zeiten der Corona-Pandemie ein längst fälliger und richtiger Schritt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht ortsgebunden arbeiten müssten.

Richtig sei der Schritt, weil er den Beschäftigten viele Vorteile biete: Immer wieder verweisen Studien etwa auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Wegfall von Fahrtzeiten und die flexiblere Einteilung von Arbeits- und Freizeit. Viele Arbeitnehmende im Homeoffice zeichneten sich durch höhere Arbeitszufriedenheit aus, da sie weniger Arbeitsunterbrechungen als im Büro erlebten und ihre zu erledigende Arbeit sinnvoller über den Tag verteilen könnten. Sie zeigten zudem mehr Einsatzbereitschaft, seien sehr leistungsfähig und engagiert bei hoher Effizienz (vgl. BMAS 2015, DAK 2021, Lott 2020, Kunze/Hampel/Zimmermann 2020).

Viele Beschäftigte wünschten sich daher, dass ihr Arbeitgeber nach der Corona-Pandemie grundsätzlich offen bleibt für mehr Arbeitszeit im Homeoffice. Rund 70 Prozent von ihnen erhoffen dies laut einer Studie des bayerischen Forschungsinstituts für digitale Transformation (vgl. bidt 2020). Doch sie befürchteten gleichzeitig, dass ihre Arbeitgeber diese Möglichkeit wieder stark einschränken werden. Denn in den Büros setze man Produktivität mit Anwesenheit gleich. Vor Ort funktioniere die Kontrolle durch Vorgesetzte besser und schaffe die Arbeit klare Orientierung und unmittelbare Vergleichbarkeit.

Die Arbeit im Homeoffice ist nicht erst seit der Corona-Pandemie für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine längst eingeübte Praxis. Ein Drittel der Unternehmen in Deutschland bot bereits 2015 seinen Beschäftigten diese Möglichkeit an; bei großen Unternehmen mit über 500 Angestellten war es sogar die Hälfte (vgl. BMAS 2015). 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten nutzten diese Möglichkeit bereits, indem sie überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus arbeiteten (vgl. Brenke 2016). In der ersten Welle der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 waren es dann über 40 Prozent aller Berufstätigen, die zumindest ab und zu im Homeoffice arbeiteten (vgl. bidt 2020).

Hat Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, also alles richtig gemacht mit seiner SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021? (vgl. BMJV/BfJ 2021) Sie regelt verbindlich und unmittelbar, dass jeder Arbeitgeber seinen Beschäftigten künftig anbieten muss, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern ihre Tätigkeit es zulasse.

> *Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeit in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.*
>
> *§ 2 Absatz 4 der Verordnung*

Diese Verpflichtung galt befristet bis Ende Juni 2021 und wurde nicht verlängert.

Die Arbeit im Homeoffice wurde jedoch nicht weitergehend geregelt. In keiner gesetzlichen Verordnung ist sie näher bestimmt. Dem Arbeitsschutzrecht ist dieser Begriff gänzlich fremd, obwohl diese Form der Arbeit heute ganz selbstverständlich in aller Munde ist. Dies ist bemerkenswert und wirft viele offene Fragen auf. Geregelt ist die Arbeit von zu Hause aus lediglich in der 2016 novellierten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) für die Telearbeit. Darin sind die Anforderungen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes ähnlich streng wie in den Unternehmen. Der Gesetzgeber spricht von Telearbeit, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten in ihren eigenen vier Wänden vollständige Arbeitsplätze eingerichtet und diese ausstattet. Zu beachten sind dabei u. a. die Punkte Unterweisung, Unfallversicherung, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Arbeitsumgebung, private Endgeräte, Datenschutz und Stromkosten.

Der Begriff der Telearbeit klingt heute bereits antiquiert. In der deutschen Fachliteratur wurde er jedoch erst 1982 erstmals benutzt, als die aufkommende Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) die bestehenden, mit der Industrialisierung verbundenen Strukturen in den Unternehmen und sogar in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes radikal umwälzten. Dank der IKT und insbesondere dank des weltweiten Internets ließen sich dezentrale Rechner miteinander vernetzen. Bahnbrechend veränderte dies Raum und Zeit – und Arbeit. Letztere konnte jetzt wieder – wie in vorindustrieller Zeit – aus den Unternehmen ausgelagert werden, häufig begleitet von einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Üblicherweise werden drei Formen von Telearbeit unterschieden:

Teleheimarbeit

Bei der Teleheimarbeit verrichten die Beschäftigten ihre gesamte Arbeit sozusagen als Heimarbeit im eigenen Zuhause, möglichst in einem separaten Arbeitszimmer. Ein Arbeitsplatz in den Räumen ihres Arbeitgebers steht ihnen nicht zur Verfügung. Von zu Hause aus können ganze Produktionsvorgänge mit höchst unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen erledigt werden, z. B. Textverarbeitung, Softwareentwicklung oder Dateneingaben.

Alternierende Telearbeit
stellt eine Mischform dar, bei der abwechselnd zu Hause oder im Unternehmen gearbeitet wird. Meist stellt das Unternehmen dafür einen Büroplatz, den mehrere Angestellte zu unterschiedlichen und untereinander abgestimmten Zeiten nutzen.

Mobile Telearbeit
Die Möglichkeit der mobilen Telearbeit nehmen insbesondere Berufsgruppen in Marketing, Vertrieb, Kunden- und Unternehmensberatung wahr, die häufig an wechselnden Arbeitsorten zu tun haben. Dabei besteht durch die neuen Techniken ein Fernzugriff auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers.

Arbeiten im Homeoffice ist für den Gesetzgeber keine Telearbeit. Er wertet diese heutige Form des „Heimbüros" als mobiles Arbeiten, auch wenn es nur in der eigenen Wohnung stattfindet und in Pandemiezeiten stattfinden soll. Dies ist insofern irreführend, als das Kennzeichen mobiler Arbeit insbesondere ihre Flexibilität ist. Mobile Beschäftigte sind an keinen festen Arbeitsplatz gebunden; sie können an jeden beliebigen Ort arbeiten – unterwegs, bei Freunden oder in einem anderen Land. Der Preis dafür: Mobiles Arbeiten ist in keiner gesetzlichen Verordnung geregelt. Da das coronabedingte Arbeiten von zu Hause aus nur für beschränkte Zeit gedacht ist, wird es vom Gesetzgeber ebenfalls als mobile Arbeit angesehen.

Ob das Heimbüro zukünftig mehr sein sollte als nur eine Übergangslösung, ist eine ernsthaft zu diskutierende Frage. Ist es wirklich erstrebenswert, das Homeoffice als feste Einrichtung zu etablieren? Auch die Arbeit zu Hause hat stets ein zweites Gesicht, wie der folgende Einblick in die Arbeits- und Lebenssituation von Arbeitern, zumeist Arbeiterinnen der Bekleidungs- und Textilindustrie im Deutschen Kaiserreich eindrücklich zeigt.

Infobox 1

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, (Corona-ArbSchV) vom 21.01.2021
zur Verordnung

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Sachstand
Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen
zum Sachstand

HEIMARBEIT IM DEUTSCHEN KAISERREICH: IDYLL ODER ELEND?

Die Heimarbeit als eigenständige Erwerbsform ist älter als die Industrialisierung. Sie lässt sich bis ins 14. Jahrhundert zurückverfolgen. Über Jahrhunderte war die Einheit von Haus und Gewerbe der Normalfall. Man unterschied daher auch nicht zwischen Heim- und Arbeitsstätte.

Wenngleich sie uns heute (noch) als selbstverständlich erscheint: Die Trennung von Arbeit und Privatleben begann erst mit der industriellen Revolution. Ihre bahnbrechenden Erfindungen – Dampfmaschine, Spinnmaschine und mechanischer Webstuhl – führten Ende des 18. Jahrhunderts zunächst in England zu großen gesellschaftlichen Umwälzungen, bevor im 19. Jahrhundert die Folgen auch in Deutschland immer stärker sichtbar wurden. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts stieg Deutschland zu einer der führenden Industrienationen der Welt auf. Wie im Zeitraffer veränderte sich das Leben der Menschen binnen weniger Jahrzehnte völlig. Sichtbarstes Zeichen war die Umwandlung der Jahrhunderte alten statischen Agrargesellschaft in die ruhe- und rastlose Industriegesellschaft unserer Zeit. Lebten noch 1830 etwa 80 Prozent der deutschen Bevölkerung von der Landwirtschaft, war es 50 Jahre später nur noch die Hälfte (Müller 2002, S. 169). Überall im Deutschen Kaiserreich wuchsen in einem kaum für möglich gehaltenen Tempo in wenigen Jahren Fabrikanlagen empor, entwickelten sich aus einst winzigen Dörfern Industrieregionen wie z. B. das Ruhrgebiet und setzte eine industrielle Massenproduktion ein, die dem früheren Handwerk mit seiner Einzelanfertigung so gut wie keinen Raum mehr ließ. Die Folge war eine Binnenbewegung unvorstellbaren Ausmaßes: Tausende arbeitslos gewordener Handwerksgesellen strömten ebenso wie besitzlose Landarbeiter und verarmte Kleinbauern Tag für Tag in die Fabriken und in die wachsenden Städte wie Berlin, Hamburg und Leipzig.

Das Leben aller Bevölkerungsschichten schien sich gewandelt, nahezu auf den Kopf gestellt zu haben. Doch es gab Ausnahmen – eine davon war die Heimarbeit. Hoch blieb im Deutschen Kaiserreich die Zahl der Erwerbstätigen, die in der Hausindustrie im Auftrag eines Arbeitgebers in ihrer eigenen Wohnung allein oder mit Hilfe von Familienangehörigen arbeiteten. Sicherlich überstieg sie in den letzten beiden Jahrzehnten des Deutschen Kaiserreichs die Millionengrenze ganz beträchtlich (Kuczynski 1968, S. 175).

Das Hauptgewerbe der Hausindustrie war die Textil- und hier vor allem die Bekleidungsindustrie. In Großstädten wie Berlin und anderen wachsenden Städten im Deutschen Kaiserreich erlebte sie eine wahre Blütezeit. Überwiegend waren es Frauen, die dort ihr Einkommen suchten. Der Grund dafür dürfte nicht nur in der Erfindung der Nähmaschine gelegen haben, sondern auch in den flinken Fingern der Näherinnen (Ritter/Tenfelde 1992, S. 213). Doch die Haus-

industrie war damals nicht nur in der Konfektion und im Reinigungsgewerbe stark vertreten, sondern auch in der Spielwarenherstellung, im Musikinstrumentenbau, im Uhrmachergewerbe, in der Korbflechterei sowie in der Tabak- und Zigarettenfabrikation.

Für die Arbeitgeber war diese Form der Arbeit höchst attraktiv: Ihr eigenes notwendiges Betriebskapital war gering, weil die Beschäftigten selbst die Betriebskosten wie Heizung, Licht und Nähzutaten trugen. Das notwendige Arbeitswerkzeug stellten die Hausindustriellen stets selbst. Wer als Näherin einen Auftrag übernehmen wollte, musste sich eine verhältnismäßig teure Nähmaschine anschaffen. Investitionen, wie andere Arbeitgeber sie unausweichlich aufbringen mussten, etwa für Gebäude- und Maschinenkosten, entfielen damit. Den Arbeitsschutzbestimmungen der Betriebe konnten sie sich entziehen, ebenso den Lasten der Arbeiterversicherung. Denn diese Regelungen galten nicht für Selbständige wie Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter. Die Heimindustrie lebte zumindest bis Ende des Ersten Weltkrieges in einer behaglichen Nische, die ihr die schnell wachsende Industrialisierung ließ.

Die Lage vieler Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter war eine ganz andere. Sie war erbärmlich: Die Arbeitszeiten waren elend lang. Um den Lebensunterhalt halbwegs sichern zu können, waren 14 bis 15 Stunden Arbeit am Tag (werktags wie sonntags), oft auch 17 bis 18 Stunden notwendig. Überlange Arbeitstage waren auch insofern geboten, als Heimarbeit häufig Saisonarbeit war (vgl. Karpf 1980). Die Einkommen deckten dabei kaum das Existenzminimum. Von anständigem Lohn zu sprechen, von dem man sich selbst und seine Familie gut ernähren hätte können, wäre höhnisch (vgl. Beier 1983, Hindenburg 2018).

Ein weiteres Übel waren die Wohnungen: Sie waren nicht nur in den berühmt-berüchtigten Berliner Mietskasernen verheerend, sondern auch in idyllischen Gegenden wie im Erzgebirge: erbärmlich eingerichtet, viel zu klein und häufig noch durch Untermieter, sogenannte Bettgeher, zusätzlich überbelegt. Dass viele Heimarbeiterinnen unter diesen widrigen Umständen vermehrt unter Erkrankungen wie Durchblutungsstörungen, Augenleiden, Bleichsucht, Magenbeschwerden und Unterleibserkrankungen litten, überrascht nicht.

Für ihre elende Lage lässt sich aber nicht nur das sogenannte Verlagssystem verantwortlich machen, treffend auch „Schwitzsystem" genannt: Die in Heimarbeit Beschäftigten erhielten von Firmen und Fabriken Arbeitsaufträge für die Herstellung von Waren, z. B. von Kleidung. Dabei legten die Unternehmer Größe, Verarbeitung, Menge und Abgabetermin fest und stellten die zu verarbeitenden Rohstoffe für die Produkte zur Verfügung. Da diese Arbeitgeber früher zutreffend „Verleger" genannt wurden, etablierte sich für diese Art der Organisation und Produktion die Bezeichnung Verlagssystem. Ein Teil der Firmen und Fabriken vergab die Aufträge an Dritte nicht selbst, sondern schaltete sogenannte Zwischenmeister oder Lohngewerbetreibende ein, heute vergleichbar mit Subunternehmen. Sie übernahmen die Herstellung von Musterstücken und den Zuschnitt der zu ordernden Waren. Um sich dabei selbst einen möglichst großen Gewinn zu sichern, setzten sie „in gegenseitiger Konkurrenz untereinander" (Karpf 1980, S. 32) die von ihnen Beschäftigten stark unter Druck.

Höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen waren damals und sind heute nur möglich, wenn verbindliche Kollektivvereinbarungen für den Arbeitsmarkt galten bzw. heute gelten – da der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder andere ist, bildet dies einen unverzichtbaren Schutz für abhängig Beschäftigte. Denn sie sind strukturell gegenüber ihrem Arbeitgeber im Nachteil: Sie brauchen für ihre Arbeit einen anständigen Lohn, der ihnen ihre Existenz sichert. Ohne Tarifverträge müssten sie in Krisenzeiten zu unzumutbaren Löhnen und Arbeitsbedingungen arbeiten. Doch während seit den 1890er Jahren die Gewerkschaftsbewegung nach Aufhebung des Sozialistengesetzes wieder aufblühte, fand sie ausgerechnet in der Heimindustrie so gut wie keine Resonanz.

Einer der Gründe dürfte in der Isolierung der Heimarbeiterinnen gelegen haben. Im Gegensatz zu ihren Vätern, Brüdern und Ehemännern in den Fabriken gingen sie ihrer Beschäftigung fernab in den eigenen vier Wänden nach. Ein Austausch über Löhne und Arbeitsbedingungen war nur schwer möglich. Die Arbeitszeiten waren zudem nahezu unerträglich lang. Woher sollten die Frauen die Zeit nehmen, sich zu organisieren? Woher sollten sie die Kraft noch haben, sich neben ihrer Dreifachbelastung durch Erwerbs-, Haus- und Erziehungsarbeit in freien oder christlichen Gewerkschaften zu engagieren?

Ihre besonderen Schwierigkeiten bringt stellvertretend für viele andere folgende Äußerung eines Zeitgenossen auf den Punkt:

> *Heimarbeiter, besonders Heimarbeiterinnen zu organisieren, ist freilich eine schwierige, fast unüberwindbare Aufgabe; denn wenn es überhaupt schwer ist, Frauen für den Organisationsgedanken zu gewinnen, wie viel schwerer ist es, wenn diese Frauen auf dem Tiefstand materieller Gedrücktheit stehen, wenn auch der geringste Beitrag einen empfindlichen finanziellen Abbruch der allzu kargen Einnahmen darstellt, wenn Heimarbeiterinnen in allen Winkeln einer Großstadt zerstreut, einander unbekannt, jede in ihrem Heim tagein tagaus über ihre Arbeit sitzt.*
>
> *zitiert nach Beier 1983, S. 156*

Sich als Arbeitnehmerin gewerkschaftlich zu organisieren, blieb vielen Frauen auch noch aus einem anderen Grund fremd. Ihre Ehemänner, Väter und Brüder wehrten sich dagegen. Sie sahen es als ihr „Herrschaftsgebiet" an, nicht nur Haupternährer zu sein, sondern auch ihre Familie in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. „

> *Diese Vereinnahmung der öffentlichen Präsentation findet gerade in der gewerkschaftlichen Organisation ihren krassesten Ausdruck. Gewerkschaftliche Organisation war das Vorrecht des Mannes, gehörte zu seiner Domäne, in der er der Frau jegliche Kompetenz streitig machte.*
>
> *Beier 1983, S. 159*

Ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung herrschte auf dem Arbeitsmarkt für Heimarbeiterinnen daher uneingeschränkt das Marktgesetz von Angebot und Nachfrage. Das heißt: Suchte eine große Zahl von Frauen – tatsächlich waren es Heerscharen – Heimarbeit, ließ sich der Stücklohn so niedrig wie möglich festsetzen. Und die Nachfrage war so groß, weil auf die Heimarbeit kaum eine Arbeiterfamilie verzichten konnte. Besonders in Familien, deren Männer Ungelernte, Tagelöhner oder Saisonarbeiter waren, war ein Zuverdienst ihrer Frauen unverzichtbar. Genauso notwendig war dies im Falle von Arbeitslosigkeit oder Krankheit des männlichen Haupternährers – für viele Familien damals ein ständig drohender Schicksalsschlag.

Ein weiterer Grund: Ihrem Selbstverständnis nach verstanden sich Heimindustrielle auch nicht als „Proleten", obwohl sie de facto wie proletarische Existenzen lebten. Sie sahen sich vielmehr als Selbständige; schließlich konnten sie ihre Arbeitszeiten und Pausen, ihre Arbeitsgeschwindigkeit und viele Einzelheiten ihrer Arbeit selbst bestimmen. Diese Autonomie war zwar angesichts ihrer gänzlichen Abhängigkeit von ihren Auftraggebern lediglich eine Illusion, aber sie lebte fort. Daran änderten auch die Erfolge der freien und christlichen Gewerkschaften für die abhängig Beschäftigten in den Fabriken nichts.

> *In Wirklichkeit hat der in (Heimarbeit) beschäftigte Arbeiter nebst seinen Angehörigen sämmtliche Uebel der Fabrikindustrie zu ertragen, ohne deren Vorzüge und günstige Seiten.*
>
> *„Der Sozialdemokrat", zitiert nach FES 2020*

Die Strategie der freien Gewerkschaften zur Verbesserung der Situation der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter erwies sich zudem als wenig erfolgversprechend. Fast 20 Jahre lang führten sie eine scharfe Kampagne gegen die Heimarbeit mit dem Ziel, sie per Gesetz zu verbieten und in „geordnete Betriebswerkstätten" (zitiert nach Schöck-Quinteros 1998, S. 194) zu überführen – vergeblich.

Wenig Einfluss besaßen auch die christlichen Gewerkschaften mit ihren Gewerkvereinen. Deren Ziel war es, die Arbeits- und Lebenssituation der Heimarbeiterinnen durch praktische Hilfen zu verbessern. Ein Verbot der Heimarbeit war für sie nie die Lösung des Problems. Ganz im Gegenteil: Aus ihrer Sicht deckten sich die Interessen der Unternehmer mit denen der Heimarbeiterinnen, da Heimarbeit ihnen als Mutter und als Ehefrau ihren Arbeitsplatz sichere. Hausfrauen- und Mutterpflichten ließen sich gut mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren. Folglich musste der Regierung und dem Reichstag „lediglich" noch ein sozial verträglicher Kompromiss abgerungen werden. Aber dazu kam es nicht. Die Gesetzgebung trat auf der Stelle. Es fehlte dafür der organisierte Widerstand der Betroffenen und der organisierte Arbeitskampf für bessere Arbeitsbedingungen (vgl. FES 2000).

So blieb es bei der moralischen, aber ohnmächtigen Ächtung der Heimarbeit, die engagierte Gewerkschafter, Frauenrechtlerinnen und konservative Sozialreformer im Deutschen Kaiserreich unermüdlich in Öffentlichkeit, Literatur und Untersuchungen wiederholten.

> *Die Hausindustrie ist allzu reich an Zügen, die uns zwar in der Großindustrie schon begegneten, dort aber gewissermaßen nur die ersten Sorgenfalten des Antlitzes waren, während sie hier jenen tiefen Furchen gleichen, die ein Leben voll Qual den Gesichtern armer, alter Leute unauslöslich eingeprägt hat. Alles ist hier ins Ungeheuerliche vergröbert und vergrößert: die Niedrigkeit der Löhne, die schlechten Wohnungen und Arbeitsstätten und ihre physischen und moralischen Folgeerscheinungen.*
>
> *Braun 1979, S. 326*

Diese klassische Heimarbeit in der Bekleidungs- und Textilindustrie verlor – genauso wie in ihren anderen Gewerben – erst in der Weimarer Republik immer mehr an Bedeutung; in der Bundesrepublik war sie praktisch bis zum Aufkommen der Telearbeit in den 1980er Jahren vergessen (vgl. Walwei 2019). Ihr Niedergang lag nicht nur am härter werdenden internationalen Wettbewerb und an der Maschinisierung und Automatisierung selbst vieler kleiner Produktionsvorgänge, sondern auch an den steigenden Arbeitskosten für die Arbeitgeber. Das Geschäftsmodell Heimarbeit rentierte sich einfach nicht mehr. Denn das Heimarbeitsgesetz vom 14. März 1951 (vgl. BMJV/BfJ 1951) schützte erstmals Menschen, die Heimarbeit ausübten: Es regelte die in der Heimarbeit üblichen Stückentgelte und Sonderzahlungen sowie Lohnuntergrenzen (Mindestlohn); zudem sicherte es die Heimarbeitsbeschäftigten ab: bei Krankheit, Kurzarbeit, Kündigung und Insolvenz. Bei Zuwiderhandlungen drohte den Unternehmen ein Ausgabeverbot.

Infobox 2

Heimarbeitsgesetz

vom 14. März 1951
Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 14
zum Gesetzblatt

HOMEOFFICE HEUTE: ZUKUNFTSMODELL ODER RÜCKSTÄNDIGKEIT?

Das Janusgesicht der Heimarbeit ist mit deren Bedeutungsverlust im 20. Jahrhundert nicht verschwunden. Als Symbol für Zwiespältigkeit lebt es auch heute noch fort. Viele Parallelen drängen sich unübersehbar auf zwischen der „klassischen" Heimarbeit und dem modernen Crowdworking, auch Click- oder Cloudworking genannt. Gleichwohl wäre eine Eins-zu-eins-Übertragung vermessen. Die Lage der Heimarbeiterinnen war elendig, die der Plattformbeschäftigten ist äußerst bedenklich.

Bei Crowdworking lagert ein Unternehmen über eine sogenannte Crowdworking-Plattform bestimmte digitale Arbeitsschritte aus. Je nach Auftrag werden diese Aufgaben dann von einem oder mehreren Crowdworker(n) bearbeitet. Danach führt die Plattform die Arbeitsergebnisse wieder zusammen.

Überwiegend sind es Mikroaufgaben, Routine- und Unterstützungsarbeiten, für die sich eine Crowd (Masse) bewerben kann. Besondere Kenntnisse sind dabei nicht gefragt. Es sind meist reine Fleißarbeiten, die im Prinzip jeder ohne besondere Kenntnisse ausführen kann: Produktdaten recherchieren und erfassen, kurze Texte schreiben, Bilder kategorisieren, Adressen abtippen, Onlinefragebögen auszufüllen, kleinere Videoaufnahmen drehen, Apps und Webseiten testen. Der Aufwand dafür ist gering; in wenigen Stunden, manchmal auch nur in Minuten ist der Auftrag erfüllt. Entscheidend für die Auftraggeber ist, dass in kürzester Zeit eine große Menge an Aufgaben erledigt werden kann.

Anders ist es, wenn komplexere Aufgaben (Makroaufgaben) von Plattformen bereitgestellt werden. Sie erfordern häufig Fachwissen und Kreativität. Eine Zergliederung in möglichst kleine Arbeitsschritte, die in kürzester Zeit erledigt werden, ist dabei nicht möglich. Es sind ganze, umfassende, vielschichtige Projekte. Allerdings sind sie vergleichsweise selten. Hier sind vor allem Programmierer, Grafikerinnen, Journalisten, Architektinnen sowie Designer gefragt, die nicht nur gute, sondern optimale Lösungen erstellen.

Der typische Beschäftigte der Plattformökonomie ist jung, männlich, ledig, lebt in einer Großstadt und ist gut ausgebildet. Ein deutlich überdurchschnittliches Bildungsniveau lässt sich aber anhand der vorliegenden Daten nicht feststellen – und dies ist auch für die überwiegenden Mikroaufgaben nicht erforderlich. Für die große Mehrheit ist Crowdworking ein Nebenverdienst. Wer Mikrojobs übernimmt, will oder muss vor allem zusätzlich Geld verdienen.

Die Zahl der Beschäftigten, die in der Plattformökonomie arbeiten, liegt laut Crowdworking-Monitor des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bei rund 4,8 Prozent der erwachsenen Bevölkerung über 18 Jahre in Deutschland (vgl. Serfling 2019). Dies entspricht knapp 3 Millionen Menschen. Und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) erwartet, dass diese Zahl in den kommenden Jahren zulasten der bestehenden Arbeitsplätze deutlich ansteigen wird (vgl. DGB 2021). Wie hoch dieses Verdrängungspotenzial ist, lässt sich derzeit empirisch noch schwer beziffern. Dafür sind zu viele Effekte noch nicht erfasst oder schwer einzuordnen. Aber die Tendenz ist eindeutig: Die Plattformwirtschaft wächst seit Jahren geradezu sprunghaft – und zwar weltweit.

Vieles spricht dafür, dass der Arbeitsmarkt auch künftig in diese Richtung weiterwächst. Er ist für Arbeitgeber einfach zu verführerisch! Die Entgelte für die geleistete Arbeit sind äußerst gering, zumindest für die Masse der Crowdworker, Frauen wie Männer. Für Mikroaufgaben werden meist nur ein paar Cent oder nur wenige Euros gezahlt. Zwei Drittel der Aufträge werden mit einem Honorar vergütet, das unter 1,99 Euro liegt. Da sich rund die Hälfte davon innerhalb von 15 Minuten erledigen lässt, entspricht dies einem Stundenlohn unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes. Das große Geld verdienen nur wenige gesuchte Experten (vgl. Mai 2020). Dazu kommt: Viele Aufträge sind schlecht planbar. Wann kommt welcher Auftrag? Wie lange dauert er? Gibt es Folgeaufträge? Damit ist das Einkommen pro Woche oder Monat höchst unsicher. Eine Planungssicherheit, wie sie Festangestellte haben, ist Beschäftigten der Plattformökonomie fremd. Mit höheren Entgelten dürften auch zukünftig die wenigsten rechnen können, da der weltweite digitale Arbeitsmarkt den Wettbewerb um Aufträge unermesslich verschärft. Mit immer gleicher Folge: Nur wer das kostengünstigste Angebot macht, erhält den Auftrag – und alle anderen gehen leer aus!

Crowdworker – und dies ist entscheidend – besitzen nicht den Status „Arbeitnehmer" mit abgesicherten Arbeitnehmerschutzrechten. Die Plattformen verstehen sich in keiner Weise als Unternehmen, sondern nur „als Vermittler von Dienstleistungen, die die Transaktion zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden" erleichtern (Kalkhake 2016, S. 55). Ihre Beschäftigten gelten daher als Soloselbständige – das heißt, sie arbeiten wie ein Trapezartist ohne Netz: Im Krankheitsfall haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung; sie kennen keinen Urlaubsanspruch, stehen bei einer Kündigung von Aufträgen ohne Schutz dar; ihr Auftraggeber zahlt für sie keine Sozialversicherungsbeiträge. Gegen die Risiken von Alter, Erwerbslosigkeit und Krankheit müssen sie sich selbst versichern, sofern sie dazu finanziell überhaupt in der Lage sind.

Infobox 3

Crowdworking Monitor 2018

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
zum Monitor

Der Status „soloselbständig“ ist dabei keineswegs immer erwünscht. Zwar ist es auf den ersten Blick verführerisch, den Zeitpunkt der Arbeitssuche auf den Plattformen selbst zu wählen; selbst zu entscheiden, welche Aufträge angenommen und wie sie in den Alltag eingebunden werden. Die Vielfalt der Jobs verspricht Autonomie und eine Menge Abwechslung in der Tätigkeit. Aber die Realität ist oft eine andere. Die Arbeit in der digitalisierten Wirtschaft ist häufig zwingend notwendig, um den Lebensunterhalt mehr schlecht als recht zu sichern. Großteils sind es abhängig Beschäftigte und junge Menschen in der Ausbildung und im Studium, die auf diesen Nebenverdienst dringend angewiesen sind.

Die Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie sind dazu äußerst widrig. Die Autonomiespielräume sind für die hier suchenden Arbeitskräfte stark eingeschränkt. Sie sind einer umfassenden Kontrolle ausgesetzt, wie sie Erwerbstätige in Fabriken und Büros heute nicht mehr kennen. Die Auftraggeber streben eine umfassende Sichtbarkeit ihrer Arbeitskräfte an, aber ihre Kontrollsysteme bleiben dabei weitestgehend unsichtbar. Verlangt wird u. a. ein lückenloser Berufs- und Lebenslauf. Jede abgeschlossene Arbeit wird streng hinsichtlich ihrer Qualität überprüft. Wird sie abgelehnt, müssen die Korrekturen in Extraarbeit unbezahlt vorgenommen werden, was den Lohn erheblich drücken kann. Teilweise wird bei Mängeln auch einfach kein Geld für die gesamte Arbeit bezahlt.

Wer eine qualitativ minderwertigere Arbeit abliefert und damit von der vorgegebenen Norm abweicht, wird nicht etwa vom Unternehmen getadelt, sondern bekommt eine Abstufung im Ranking. Nach welchen Kriterien diese Rankings und Reputationssysteme berechnet werden, ist für Außenstehende nicht einsehbar. Auf jeden Fall sind sie einseitig, da es an Transparenz und Einspruchsmöglichkeit fehlt.

„Ob Aufträge wegen einer allgemeinen Flaute ausbleiben, ob der Zuteilungsalgorithmus damit frühere Leistungen sanktioniert oder ob er andere Crowdworker bevorzugt und wenn ja, warum – all dies ist ungewiss.
Hans-Böckler-Stiftung 2020c

Diese Intransparenz führt dazu, dass sich die Plattformakteure selbst disziplinieren. Sie „geißeln“ sich selbst in der Hoffnung, dass ein regelkonformes Verhalten ihnen weitere Aufträge einbringt. Verstärkt wird ihre Anpassungsbereitschaft noch durch den Druck ihrer zahllosen Mitbewerber auf den Plattformen, die aus allen Ländern der Welt stammen können.

Lukas Biewald, CEO von CrowdFlower, eigener Einschätzung nach die größte englischsprachige Microtasking-Plattform, bringt die äußerst missliche Lage unverblümt auf den Punkt:

Vor dem Internet wäre es richtig schwierig gewesen, jemanden zu finden, der sich für 10 Minuten hinsetzt, damit er für dich arbeitet, und ihn dann nach den 10 Minuten zu feuern. Aber mit dieser Technologie kannst du tatsächlich jemanden finden, bezahlst ihm einen winzigen Geldbetrag und wirst ihn dann los, wenn du ihn nicht mehr brauchst.
zitiert nach Däubler/Klebe 2015, S. 1034

Allzu große Hoffnungen, dass sich die Lage der Crowdworker bald entscheidend verbessern wird, sollte sich keiner machen. Ausschlaggebend ist ihre strukturelle Unterlegenheit gegenüber dem Plattformbetreiber. Ihm können sie nicht auf Augenhöhe begegnen, da sie keinerlei Verhandlungsmacht besitzen. Sie stehen ja nicht unter dem Schutz des Arbeiternehmerstatus. Überwinden ließe sich diese Ohnmacht nur durch mehr Macht in Form von Mitbestimmung, unterstützt von Gewerkschaften und durch staatliche Regulierungen. Nur durch verbriefte Schutzrechte für digitale Heimarbeit könnten Fakten geschaffen werden, die eine Verbesserung bringen.

Erster Widerstand regt sich aber in der Politik und den Gewerkschaften. In der IG Metall und in der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di können Crowdworker mit allen entsprechenden Vorteilen Mitglied werden. Die IG Metall hat darüber hinaus bereits 2015 die Plattform „Fair Crowd Work“ aufgebaut, in der sie sich beraten lassen, vernetzen und ihre Auftraggeber bewerten können.

→ http://faircrowd.work/de/

Beteiligt war die Gewerkschaft auch an der Überarbeitung eines sogenannten Code of Conduct, eines Verhaltenskodexes, mit der sich große Plattformen in Deutschland, teilweise in Europa, freiwillig verpflichten, faire Standards für Arbeitsbedingungen zu schaffen und faire Bezahlungen zu leisten.

Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, legte am 27. November 2020 ein Eckpunktepapier vor, das Plattformen auffordert, sich an der Alltagsvorsorge ihrer Beschäftigten zu beteiligen. Für Crowdworker soll eine „Beweislastumkehr“ greifen: Nicht sie, sondern ihr Auftraggeber muss dann nachweisen, dass sie keine „Arbeitnehmer“ sind. Weiter geprüft werden soll, ob für diese Beschäftigten auch Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen sollten. Ob aus diesem Papier tatsächlich ein Gesetzesentwurf wird, ist jedoch noch vollkommen offen.

Der Widerstand aus der Plattformökonomie ist groß. Ihr Geschäftsmodell des „selbständigen Auftragnehmers“ ist zu einträglich. Zu verlockend, da zu billig, Menschen ohne die Rechte, den Schutz und die Leistungen als „Arbeitnehmer“ arbeiten zu lassen. Und je billiger die Arbeitskräfte, umso hartnäckiger der Widerstand der Plattformunternehmen mit ihrer milliardenschweren Marktmacht. Wenn es aber nicht gelingt, Onlinearbeit fair zu entlohnen und zu regulieren, droht ein sozialer Rückschritt. Solch

missliche Arbeitsverhältnisse könnten zum Normalzustand werden, zum digitalen Normalzustand für die Masse der Beschäftigten weltweit. Sie wären dann in einer ähnlichen Lage wie die Heimarbeiterinnen im Deutschen Kaiserreich.

Die moderne Arbeit im Homeoffice zeigt aber auch viele Schattenseiten, die umso dunkler sind, wenn die Arbeit von Zuhause ungeregelt anstatt reguliert ist; wenn sie nicht selbstbestimmt ist, sondern als Sparmaßnahme der Unternehmen genutzt wird und wenn sie zu einem Dauerzustand zu werden droht.

Lobend wird häufig die größere Flexibilität hervorgehoben. Doch flexible Arbeit braucht Grenzen –umso dringlicher, wenn es wie im Homeoffice keine räumliche Trennung zwischen Arbeit und Freizeit mehr gibt. Wo fängt dann die Tätigkeit zu Hause an? Wo hört sie auf? Ohne verbindliche Regeln besteht die Gefahr der Entgrenzung und Intensivierung der Arbeit. Selbstmanagement steckt oft voller Tücken: Zwar ist es verführerisch, selbstbestimmt zu arbeiten; doch dies führt eher dazu, länger als notwendig am Schreibtisch zu sitzen, auf Pausen zu verzichten, in den Abendstunden und oft auch noch am Wochenende für das Unternehmen beschäftigt zu sein. Die Menschen setzen sich selbst stark unter Druck – und dies kann auf Dauer abträglich sein für die Regeneration und damit für die Gesundheit der Beschäftigten. Der Jahresbericht 2020, herausgegeben vom Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020a), zeigt die widersprüchlichen Seiten des Homeoffice unmissverständlich auf: einerseits den überdurchschnittlichen Handlungsspielraum bei der Arbeitsgestaltung, andererseits die hohe Arbeitszeitbelastung, die eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie das Abschalten von der Arbeit ungeheuer erschwert. „Arbeit im Homeoffice bedeutet offenbar nicht automatisch einen Gewinn an Arbeits- und Lebensqualität“ (S. 39).

Die Arbeit im Homeoffice sollte daher wirksam erfasst werden, um gesundheitsschädliche Fehlbeanspruchungen und Überlastungen durch ausufernde Arbeitszeiten und den Druck ständiger Erreichbarkeit zu mindern. Darauf drängen Gewerkschaften und Betriebsräte bereits seit Jahren (vgl. DGB 2020). Nur: Wie soll das umgesetzt werden? Wofür trägt jeder selbst die Verantwortung, wofür das Unternehmen und wofür der Staat? Beschäftigte könnten mit sich und ihrer Familie eine Art Arbeitsvertrag bestimmen. Je strikter dieses Selbstmanagement ist, desto weniger kommen Familie, Sport und Bewegung, Entspannung und Muße sowie Hobbys zu kurz. Ob dies wirklich wünschenswert oder womöglich anmaßend ist, liegt in der Autonomie jedes Einzelnen. So sinnvoll ein Arbeitsrhythmus mit festen Arbeitszeiten zu Hause für viele Beschäftigte vielleicht auch sein mag – er bleibt Makulatur, solange die Arbeitgeber nicht mitspielen. Vertrauensarbeit hat auch ein Janusgesicht. Nicht wenige Firmen vertrauen ihren Beschäftigten „großzügig“, wohlwissend, dass ihre Angestellten zu Hause eher mehr als weniger leisten – für sie „ein super Geschäft“ (Ceballos Betancur et al. 2020).

Im Mai 2019 setzte jedoch der Europäische Gerichtshof (EuGH) der Vertrauensarbeit Grenzen, indem er von den EU-Mitgliedstaaten verbindliche Anforderungen für die Arbeitszeiterfassung verlangt (vgl. EuGH 2019). Der Gerichtshof entschied, dass die Arbeitszeit von Angestellten dokumentiert werden muss. Dazu muss die Bundesregierung jetzt ein Gesetz erlassen. Die große Herausforderung besteht darin, eine Balance zu finden zwischen Selbstbestimmung, Flexibilität und Schutz vor Entgrenzung und Intensivierung der Arbeit. Hierbei handelt es sich um eine Machtfrage: Wie soll sich die digitale Arbeitswelt weiterentwickeln? Wie eng oder wie weit wird dieser gesetzliche Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes Arbeiten im Gesetz gezogen? Darüber streitet die Koalition aus CDU/CSU und SPD bereits seit Monaten. Für den DGB gehören dazu u. a. eine vollständige Arbeitszeiterfassung, eine Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen, die Stärkung der Nichterreichbarkeit, ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Sicherung der Freiwilligkeit seitens der Beschäftigten, ob sie überhaupt ins Homeoffice gehen wollen. Aber wird dies der Deutsche Bundestag auch so beschließen?

Ebenso stellt sich hier erneut die Frage der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Führt die ständige Arbeit im Homeoffice zur „Verheimlichung von Frauen“, wie die Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) Jutta Allmendinger befürchtet? Werden sie wieder zurückgeworfen in ihre „klassische Rolle“ als Erzieherinnen der Kinder und als Organisatorinnen der Familie? Diese Frage wurde bereits mit dem Aufkommen der Telearbeit strittig diskutiert (vgl. Raehlmann 2004, S. 129 f.).

Neuere empirische Studien belegen die Verfestigung der klassischen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern bei Heimarbeit – und nicht erst seit den Zeiten der Corona-Pandemie. Von einer besseren Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Frauen ist hier nirgends die Rede, geschweige denn von einem Aufbruch zu neuen Formen der Rollenverteilung. Der Tenor dieser Untersuchungen ist: Die Arbeit im Homeoffice ist vor allem für Frauen in Familien mit Kindern unter 14 Jahren doppelt belastend. Bereits vor der Corona-Pandemie verbrachten sie mehr Zeit für die tägliche Sorgearbeit für Familie

Infobox 4

Jahresbericht 2020

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020
Schwerpunktthema: Mobiles Arbeiten
zum Jahresbericht

und Haushalt. In der aktuellen Krise ist die Aufteilung zwischen den Geschlechtern noch ungleicher geworden, wenn beide Partner zu Hause arbeiten. Überwiegend übernehmen die Frauen die zusätzlich anfallende Betreuungsarbeit. Gut ein Viertel von ihnen sah sich sogar gezwungen, die Arbeitszeit zu mindern. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt in Haushalten mit einem niedrigen Einkommen. Zu Recht lässt sich daher in diesen Familien von einem „Rückfall in traditionelle Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung" sprechen (Kohlrausch/Zucco 2020, S. 7; vgl. auch Zucco/Lott 2021).

Arbeits- und Gesundheitsschutzziele werden im Homeoffice – wenn überhaupt – nur unzureichend umgesetzt. Statt Regeln herrscht Wildwuchs. Mobile Arbeit und das Homeoffice unterliegen immer noch keinen Regulierungen. Sollen etwa unter dem Deckmantel von Flexibilität und Büroabbau Zustände wie bei der Heimarbeit im Deutschen Kaiserreich wieder aufleben? Dass die Arbeit im Homeoffice aus der neuen Arbeitsstättenverordnung überhaupt ausgeklammert blieb, dafür sorgte der Druck der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf die Bundesregierung. Diese Haltung überrascht nicht, da viele ihrer Mitgliedsunternehmen das Homeoffice als Billigversion der Telearbeit ansehen. So unterbleibt meist eine Gefährdungsbeurteilung des heimischen Arbeitsplatzes.

Doch jeder Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten einen Arbeitsplatz anbieten, der den Arbeitsschutzgesetzen entspricht. Das Homeoffice ist kein rechtsfreier Raum. Es gelten alle arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie für Beschäftigte im Betrieb des Unternehmers. Eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit ist Pflicht und keine freiwillige Leistung. Zum Katalog der Gefährdungen gehören u. a. die Gestaltung und die Einrichtung des Arbeitsplatzes, die notwendige Qualifikation und die Unterweisung der Beschäftigten sowie die psychischen Belastungen der Arbeit. Eine Gefährdungsbeurteilung ist auch keine einmalige Aktion, sondern muss in regelmäßigen Abständen bei maßgeblichen Veränderungen oder nach dem Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten oder Fehlzeiten wiederholt werden.

Diese Arbeitsschutzvorschriften sind nicht im Einzelnen vom Gesetzgeber vorgeschrieben. Wie die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt wird, liegt in den Händen der Betriebsparteien. Sie entscheiden darüber, wie alle bedeutsamen Gefährdungen ermittelt und bewertet werden, denen die Beschäftigten in ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Wo der Gesetzgeber sich geweigert hat, seine Hausaufgaben zu machen, „vergrößert sich der Mitbestimmungsspielraum der Betriebsräte, es wächst aber auch ihr Aufwand" (Reusch 2020, S. 27). Sie sind es, die darauf drängen müssen, dass die Arbeitsplätze ihrer Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice nicht so belastend sind, dass sie zu Folgeschäden bei den Beschäftigten führen.

Nur: Wie kann eine Schädigungsfreiheit im Homeoffice überhaupt gewährleistet werden? Wie lässt sich ein einheimischer Arbeitsplatz einrichten, der dem ergonomischen Standard des betrieblichen Arbeitsplatzes entspricht? Das Problem: Wie ist eine verbindliche Überprüfung der heimischen Arbeitsplätze möglich? Da niemand seinen Vorgesetzten in die eigene Wohnung lassen muss, ist die Kontrolle äußerst schwierig. Doch jeder Arbeitgeber sollte zumindest das Angebot einer Begehung und Bewertung des Homeoffice-Arbeitsplatzes machen, um seiner Kontrollpflicht zu entsprechen.

Ein anderes Problem: Die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat ist seit Jahren rückläufig, wie aus den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hervorgeht: 2020 arbeiteten rund 45 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 32 Prozent in Ostdeutschland in einem Unternehmen mit betrieblicher Mitbestimmung (vgl. IAB 2021). Mitte der 1990er Jahre waren es noch 51 Prozent in West- und 43 Prozent in Ostdeutschland. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang dabei in kleineren Unternehmen (5 bis 50 Beschäftigte) und in mittelgroßen Unternehmen (51 bis 500 Beschäftigte) (vgl. Ellguth 2019, Emmler/Misterek 2020). Doch wer soll in betriebsratsfreien Betrieben auf eine Gefährdungsbeurteilung und eine Unterweisung zur Gestaltung der Arbeit im Homeoffice drängen? Wer ist dann legitimiert, die erforderlichen Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen? Ohne Betriebsräte lassen sich die arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers kaum einhalten.

Die Arbeit zu Hause ist vielleicht für ein paar Wochen schön. Aber auf Dauer? Wie können Frauen und Männer der drohenden Isolation und Fragmentierung entgehen? Wir Menschen sind soziale Wesen. Es ist uns ein Grundbedürfnis, uns ständig mit anderen auszutauschen. Die unmittelbare Reaktion der anderen auf unsere Arbeit ist uns gerade bei komplexen kreativen Aufgaben wichtig. Sie erweitern uns mit neuen Ideen und Perspektiven, stellen vorgefasste Meinungen in Frage und fördern unsere Neugier. Menschen, die sich einander niemals persönlich getroffen haben, fällt es daher überaus schwer, miteinander zu arbeiten. Aus Kolleginnen und Kollegen, die sich im Team gegenseitig unterstützen und gut zusammenarbeiten könnten, werden dann im schlimmsten Fall mäßig angeregte Einzelkämpfer. Es fehlt der soziale Kitt, die Bindung zwischen ihnen.

Diese soziale Vernetzung ist es aber, die unser Leben erst lebenswert macht. Sie entsteht oft am Rande der Arbeit, beim Smalltalk auf dem Büroflur, in der Teeküche oder beim Essen in der Kantine. Freunde lernen sich oft am Arbeitsplatz kennen, gerade bei zufälligen Treffen. Ohne Räume, die wir physisch miteinander teilen, drohen uns soziale Isolation und Fragmentierung. Das Homeoffice sollte daher ein Ausnahmezustand sein und keine Dauerlösung werden, die so häufig von Beschäftigten als Fehlbeanspruchung erlebt werden kann.

Moderne Medien wie eine Videokonferenz sind kein Ersatz für analoge Kommunikation. Sie bleiben auch mit bester Technik unvollkommen. Ihnen fehlt die „ganzheitliche, auch sinnliche Erfahrbarkeit des Gegenüber im Kommunikationsprozeß" (Picot/Reichwald 1984, S. 150). Ihnen fehlt die „soziale Präsenz und physische Nähe" (ebd.). Im analogen Gespräch signalisieren wir vielfach nonverbal (z. B. durch Lächeln, Heben der Augenbrauen, Nicken), dass wir den anderen verstanden haben. Selbst eine technisch fehlerfrei verlaufende Videokonferenz kann dies nur unzureichend leisten; erst recht kein Chat, keine E-Mail und kein Telefonat. Mit ihnen werden bloß Inhalte, Mitteilungen und Daten übertragen. Aber ihre Fähigkeit, soziale Beziehungen zu klären und weiterzuentwickeln, ist höchst beschränkt. Erst recht entstehen im Homeoffice keine neuen Bindungen. Dazu gehören nämlich Gestik, Mienenspiel, Blickkontakt, Heben und Senken der Stimme, Gesprächsatmosphäre etc. – ohne sie verdienen neue und alte Beziehungen nur eingeschränkt das Beiwort „sozial".

Die Isolation und Fragmentierung macht es auch Gewerkschaften immer schwerer, Beschäftigte überhaupt organisieren zu können. Es fehlt der Betrieb als Präsenzkultur! Mitglieder gewinnen die Arbeitnehmerorganisationen überwiegend bei Neueinstellungen durch persönliche Kontakte, die es aber in Zeiten der Corona-Pandemie in vielen Branchen im letzten Jahr nur eingeschränkt gab. Es überrascht daher nicht, dass die Mitgliederzahlen in den DGB-Gewerkschaften im letzten Jahr gegenüber dem Vorjahr um 85.000 Angehörige schrumpften. Nur noch rund 5,85 Millionen Frauen und Männer sind heute Mitglied bei einer Gewerkschaft (vgl. https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen).

Das lag nicht nur an fehlenden neuen Arbeitsplätzen. Genauso wichtig war und ist es, auf Beschäftigte überhaupt zugehen zu können.

Gewerkschaften wie die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) fordern daher, dass das im Grundgesetz Artikel 9 Absatz 3 verbriefte Zutrittsrecht zu den Betrieben auch in der digitalen Welt gelten müsse. Die Realität ist (noch) eine andere, wie ihr Rechtsstreit mit dem Sportartikelhersteller Adidas zeigt (vgl. Hofer/Specht 2021). Aber wie sollen dann Gewerkschaften gemeinsam mit den Betriebs- bzw. Personalräten Menschen noch schützen vor Entlassung, Umstrukturierung und Verweigerung von Zuschlägen? Wie können sie der Entgrenzung von Arbeit und der Leistungsintensivierung im Homeoffice verbindliche Grenzen setzen? Wie „ein regulatorisches Niemandsland" (Mayer-Ahuja/Detje 2020, S. 499) wie das Homeoffice als neuen Standard einer „schönen" neuen Arbeitswelt verhindern? Den Klageweg über Sozialgerichte zu gehen, ist eine Möglichkeit; eine andere, ein digitales Zugangsrecht im Bundestag zu verabschieden. Praktikabel für Gewerkschaften ist hier der Weg, den Dialog mit den Beschäftigten über das firmeneigene Intranet zu halten.

Doch am Grundproblem der Gewerkschaften, Mitglieder für ihre Organisation zu gewinnen, würde auch ein digitales Zugangsrecht nur unzureichend etwas ändern. Gewerkschaften sind Massenorganisationen, die ihre Kraft ihren Mitgliedern und deren Mobilisierung verdanken. Aber wie sollen sie angesprochen werden, wenn Kontakte im Betrieb auf ein Minimum beschränkt sind und große Teile der übrigen Belegschaft dauerhaft im Homeoffice sitzen? Wie können überhaupt Beschäftigte, vereinzelt und abgesondert in den eigenen vier Wänden, noch davon überzeugt werden, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden? Kontakte aus der Ferne per E-Mail, Telefon und Videokonferenz sind nur ein höchst unzureichender Ersatz für persönliche Gespräche von Angesicht zu Angesicht. Das Abstandhalten und die Isolation der Beschäftigten schwächen somit unweigerlich die Grundlagen einer kollektiven Interessenvertretung. „Mitglied wird man durch direkte Ansprache, und die ist in einer Pandemie schwieriger", so Jörg Hoffmann, IG Metall Vorsitzender (zitiert nach Hagelüken/Peters 2021, S. 22).

Die Heimarbeit, ob vor 150 Jahren oder heute, kennt stets Gegensätzlichkeiten. Ja, der unübersehbare Trend zur mobilen, digitalen Arbeit bietet durchaus Vorteile für viele Beschäftigte, nicht nur in Pandemiezeiten. Die bestimmende Frage ist aber: Wie frei und selbstbestimmt wird die Arbeitskultur in Zukunft sein? Wer bestimmt die Regeln? Und davon wird es abhängen, wie mächtig die Schattenseiten dieser Arbeit sein werden. Als Zukunftsmodell einer besseren Arbeitswelt für Beschäftige taugt es bestimmt nicht, wenn sich Arbeitgeber dauerhaft vom Präsenzmodell, dem Arbeiten im Unternehmen, verabschieden; wenn nur noch physische Treffen vor Ort bei unabdingbaren Teammeetings oder gemeinsamen Firmenveranstaltungen stattfänden. Dies ist nicht die schöne neue Arbeitswelt, auch nicht für viele digitalisierte junge Menschen. Davon würden nicht die Beschäftigten, sondern nur die Unternehmen profitieren: Sie sparten teure Büroflächen ein, die vor allem in Großstädten ein ganz erheblicher Kostenfaktor sind.

Und noch ein ganz anderer Aspekt darf keinesfalls übersehen werden: Die große Errungenschaft der industriellen Revolution, die Trennung zwischen Heim- und Arbeitsstätte, hat Gewerkschaften entstehen lassen und groß gemacht. Doch ihre Existenz und ihr Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne ist durch die neue Abgeschiedenheit der Werktätigen, ihr Arbeiten in den eigenen vier Wänden, wieder stark gefährdet. Denn: Wie können soziale Ungleichheit und der seit Jahren wachsende Druck auf Beschäftigte bekämpft werden, wenn jeder für sich vor seinem einheimischen Laptop sitzt? Nur in einer solidarischen Gesellschaft lassen sich Missstände am Arbeitsplatz wirksam bekämpfen. Aber dafür braucht es gemeinsam geteilte Arbeits- und Lebenswirklichkeiten und die Erfahrung der Notwendigkeit von Kooperation. Notwendig bleiben Büroarbeitsplätze!

LITERATUR

Becker-Neetz, Gerald (2016): Die Primärverteilung aus juristischer Sicht. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeiten 4.0. Werkheft 01. Digitalisierung der Arbeitswelt. S. 114–119. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/werkheft-01.pdf;jsessionid=5 CF935 CA75 AFCC64 E7 FB28 E4479 ADD5F.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

Beier, Rosmarie (1983): Frauenarbeit und Frauenalltag im Deutschen Kaiserreich. Heimarbeiterinnen in der Berliner Bekleidungsindustrie 1880–1914. Frankfurt am Main, New York.

Bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (Hrsg.) (2020): Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen. Reihe bidt Analysen und Studien Nr. 3. München. https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt_Studie-Homeoffice-II.pdf

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): Monitor – Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigungsbefragung. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a873.pdf;jsessionid=636 C1 D4624 B159 B4 FDE8 A8 E6 7 B19 AFD4.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Grünbuch. Arbeiten 4.0. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf;jsessionid=573 BF496 E043599 FEFA 8 AC256 A22865C.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Weissbuch. Arbeiten 4.0. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a883-weissbuch.pdf;jsessionid=69 BFB85 EE0 AE81423 CAA30 B 796 C719 F9.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

BMJV Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz/BfJ Bundesamt für Justiz (1951): Heimarbeitsgesetz, Ausfertigungsdatum: 14.03.1951. https://www.gesetze-im-internet.de/hag/HAG.pdf

BMJV Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz/BfJ Bundesamt für Justiz (2021): SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung (Corona ArbSchV) vom 21.1.2021. https://www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv_2021-07/BJNR617900021.html

Braun, Lily (1979): Die Frauenfrage. Ihre geschichtliche Entwicklung und ihre wirtschaftliche Seite. Berlin, Bonn (Nachdruck der 1901 erschienenen 1. Auflage).

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht 5, S. 95–105. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf

Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3, S. 195–205.

Ceballos Betancur, Karin/Diem, Viola/Kerbusk, Simon/Rudzio, Kolja (2020): Homeoffice – Zu Hause ist es am schönsten. In: Die Zeit. Nr. 25, S. 17/18. Online unter https://www.zeit.de/2020/25/homeoffice-buero-flexible-arbeit-digitalisierung-coronavirus

DAK-Gesundheit (Hrsg.) (2021): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Update. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. https://www.dak.de/dak/download/studie-2447824.pdf

Däubler, Wolfgang/ Klebe, Thomas (2015): Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 17, S. 1032–1041.

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2020): Positionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice. Download unter https://www.dgb.de/themen/++co++32b64c98-33c6-11eb-a30b-001a4a160127

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2021): DGB-Position zur Plattformarbeit. Download unter https://www.dgb.de/++co++f012a364-8c7b-11eb-8bce-001a4a160123

Dierks, Benjamin (2017): Berufsbild „Crowdworker". Die digitalen Tagelöhner. Deutschlandfunk Online 28.9.2017. https://www.deutschlandfunk.de/berufsbild-crowdworker-die-digitalen-tageloehner.724.de.html?dram:article_id=396950

Ellguth, Peter (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden. IAB-Forum Online 24.05.2018. https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/

Ellguth, Peter (2019): Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt?. IAB-Forum Online 22.05.2019. https://www.iab-forum.de/ist-die-erosion-der-betrieblichen-mitbestimmung-gestoppt/

Emmler, Helge/Misterek, Fokko (2020): Zahlen und Fakten zur Mitbestimmung – Mitbestimmung in Zahlen. Mitbestimmungs-Portal der Hans-Böckler-Stiftung Online 01.05.2020. https://www.mitbestimmung.de/html/mitbestimmung-in-zahlen-14186.html

EuGH Gerichtshof der Europäischen Union (Hrsg.) (2019): Pressemitteilung Nr. 61/19 vom 14.05.2019. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf

Forschungskooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): Bericht zum Monitor – Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht 460. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1

FES Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2000): Digitale Bibliothek. Chronologie der deutschen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1918. Bonn.

FES Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2020): Von der Heimarbeit ins Homeoffice – eine Foto-Labour-Story. https://www.fes.de/themenportal-geschichte-kultur-medien-netz/geschichte/ausstellungen-1?consent=disable&cHash=07aa636e282e27e54cbdf6d356c8a228

Ganz, Birgit (2020): Arbeitsorganisation: So geht Homeoffice. In: Gute Arbeit 8–9, S. 31–34.

LITERATUR

Gerber, Christine (2020): Crowdworker*innen zwischen Autonomie und Kontrolle. Die Stabilisierung von Arbeitsteilung durch algorithmisches Management. In: WSI-Mitteilungen 3, S. 182–191.

Haas, Sibylle (2020a): Neue Arbeitswelt – Freiheit mit Tücken. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 215, S. 18. Online unter https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/neue-arbeitswelt-freiheit-mit-tuecken-1.5033895?reduced=true

Haas, Sibylle (2020b): Home Office – Auflagen fürs Arbeitszimmer. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 278, S. 2. Online unter https://www.sueddeutsche.de/politik/home-office-auflagen-fuers-arbeitszimmer-1.5133173

Haberl, Anna/Köck, Daniela (2020): Homeoffice anno dazumal. Von der Heimarbeit zum Büro daheim. Bibliotheksblog 23.6.2020. Forschungsblog Österreichische Nationalbibliothek. https://www.onb.ac.at/forschung/forschungsblog/artikel/homeoffice-anno-dazumal-von-der-heimarbeit-zum-buero-daheim

Hagelüken, Alexander/Peters, Benedikt (2021): Gewerkschaften – Der Kampf um die Arbeitnehmer. Süddeutsche Zeitung Online 29.01.2021. https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/corona-deutschland-aktuell-1.5189173

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020a): Gut, wenn der Rahmen stimmt. In: Böckler Impuls 2, S. 2. https://www.boeckler.de/data/Seiten%20aus%20impuls_2020_02_S2.pdf

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020b): Digitalisierung. Interne Crowdwork braucht Regeln. In: Böckler Impuls 9, S. 7. https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2020_09_gesamt.pdf

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020c): Künstliche Intelligenz – Crowdworker: Nur scheinbar unabhängig. In: Böckler Impuls 12, S. 7. https://www.boeckler.de/de/arbeitswelt-im-wandel-18288-crowdworker-nur-scheinbar-unabhangig-25081.htm

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2020d): Plattformökonomie: Mehr Macht durch Mitbestimmung. In: Böckler Impuls 15, S. 5 f. https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2020_15_gesamt.pdf

von Hindenburg, Barbara (2018): Erwerbstätigkeit von Frauen im Kaiserreich und in der Weimarer Republik. Digitales Deutsches Frauenarchiv 13.9.2018. https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/erwerbstaetigkeit-von-frauen-im-kaiserreich-und-der-weimarer-republik

Hofer, Joachim/Specht, Frank (2021): Rechtsstreit. IG BCE verlangt von Adidas die Herausgabe von E-Mail-Adressen der Mitarbeiter. Handelsblatt Online 11.02.2021. https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/rechtsstreit-ig-bce-verlangt-von-adidas-die-herausgabe-von-e-mail-adressen-der-mitarbeiter/26902246.html?ticket=ST-2566621-se6cKteYS-Nuu4bGVoHxB-ap2

Hoose, Fabian/Haipeter, Thomas (2021): Individualisierte Plattformarbeit und kollektive Interessenartikulation. In: Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden, S. 143–178.

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2021): Tarifbindung nimmt in Deutschland weiter ab. Presseinformation vom 19.05.2021. https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/tarifbindungabnahme.aspx

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020a): Jahresbericht 2020. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020. Schwerpunktthema: Mobile Arbeit. Download unter https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/copy_of_jahresreports/++co++b8f3f396-0c7f-11eb-91bf-001a4a160127

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2020b): Report 2020. Mehr als Homeoffice – mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Download unter https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++6bbbd7ec-0c7f-11eb-8fc7-001a4a160123

Jürgens, Kerstin/Hoffmann, Reiner/Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft". Bielefeld.

Kalkhake, Paulo (2016): Plattformökonomie. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Werkheft 01. Digitalisierung der Arbeitswelt. Arbeiten 4.0. S. 52–57. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/werkheft-01.pdf;jsessionid=5 CF935 CA75 AFCC64 E7 FB28 E4479 ADD5F.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1

Karpf, Hugo (1980): Heimarbeit und Gewerkschaft. Ein Beitrag zur Sozialgeschichte der Heimarbeit im 19. und 20. Jahrhundert. Köln.

Knapp, Ulla (1983): Frauenarbeit in Deutschland zwischen 1850 und 1933, Teil 1. In: Historical Social Research 4, S. 42–82.

Knapp, Ulla (1984): Frauenarbeit in Deutschland zwischen 1850 und 1933, Teil 2. In: Historical Social Research 1, S. 3–42.

Kocka, Jürgen (1983): Lohnarbeit und Klassenbildung. Arbeiter und Arbeiterbewegung in Deutschland 1800–1875. Berlin, Bonn.

Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Policy Brief WSI, Nr. 40. Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.). https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676

Kramer, Bernd (2020a): Prekär allein zu Hause. Serie „Arbeiten nach Corona". In: Süddeutsche Zeitung. Nr. 152, S. 24. Online unter https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeiten-nach-corona-homeoffice-job-karriere-1.4955911?reduced=true

Kramer, Bernd (2020b): Zurück nach Hause. Serie: „Arbeiten nach Corona" In: Süddeutsche Zeitung. Nr. 189, S. 16. Online unter https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeiten-nach-corona-heimarbeit-home-office-geschichte-1.5001135?reduced=true

Kuczynski, Jürgen (1968): Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus. Band 19: Studien zur Geschichte der Lage des arbeitenden Kindes in Deutschland von 1700 bis zur Gegenwart. Berlin (Ost).

LITERATUR

Kunze, Florian/Hampel, Kilian/Zimmermann, Sophia (2020): Homeoffice in der CoronaKrise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Schriftenreihe Covid 19 und soziale Ungleichheit: Thesen und Befunde. Policy Paper No. 02. Universität Konstanz. https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/51524/Kunze_2-926cp7kvkn359.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Kurtz, Peter/Sievers, Gunnar (2002): Die Belastungen zukünftiger Büroarbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 4, S. 191–196.

Landau, Kurt (Hrsg.) (2007): Lexikon Arbeitsgestaltung. Best Practice im Arbeitsprozess. Stuttgart.

Leimeister, Jan Marco/Durward, David/Zogaj, Shkodran (2016): Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen. Reihe Study Nr. 323. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_323.pdf

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report Nr. 54. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.). Download unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007598

Mai, Jochen (2020): Crowdworker: So viel verdienen sie wirklich. Karrierebibel Online 8.12.2020. https://www.karrierebibel.de/crowdworker

Manig, Bert-Oliver (2019): Verzweifelter Aufruhr gegen den Frühkapitalismus. Weberaufstand vor 175 Jahren. Deutschlandfunk Kultur Online/Kalenderblatt 4.6.2019. https://www.deutschlandfunkkultur.de/weberaufstand-vor-175-jahren-verzweifelter-aufruhr-gegen.932.de.html?dram:article_id=450401

Mayer-Ahuja, Nicole/Detje, Richard (2020): „Solidarität" in Zeiten der Pandemie: Potenziale für eine neue Politik der Arbeit? In: WSI Mitteilungen 6, S. 493–500.

Müller, Helmut M. (2002): Schlaglichter der deutschen Geschichte. Bonn.

Ott, Helena (2020): Gemeinsam einsam. Serie: „Arbeiten nach Corona". In: Süddeutsche Zeitung. Nr. 180, S. 18. Online unter https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeiten-nach-corona-team-kollgen-zusammenhalt-fuehrung-1.4989942?reduced=true

Peetz, Katharina (2021): Plattformarbeit – Braucht Crowdworking neue Regeln? Deutschlandfunk Online 25.2.2021. https://www.deutschlandfunk.de/plattformarbeit-braucht-crowdworking-neue-regeln.724.de.html?dram:article_id=493175

Peters, Benedikt (2020): Digitale Tagelöhner können hoffen. Das Bundesarbeitsministerium spricht einem Crowdworker Entschädigung zu. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 275, S. 6.

Picot, Arnold/Reichwald, Ralf (1984): Bürokommunikation. Leitsätze für den Anwender. München.

Raehlmann, Irene (2004): Zeit und Arbeit. Eine Einführung. Wiesbaden.

Raehlmann, Irene (2019) Arbeit in der Digitalwirtschaft. Wiesbaden.

Ratti, Carlo (2020): Schwache Bindungen, starke Ideen. Wird das Büro ein Opfer der Pandemie? In: Süddeutsche Zeitung Nr. 138, S. 9. Online unter https://www.sueddeutsche.de/kultur/macht-homeoffice-das-buero-ueberfluessig-schwache-bindungen-starke-ideen-1.4938895?reduced=true

Reusch, Jürgen (2020): Homeoffice: Regeln statt Wildwuchs. In: Gute Arbeit 6, S. 26–29.

Ritter, Gerhard A./Tenfelde, Klaus (1992): Arbeiter im Deutschen Kaiserreich 1871 bis 1914. Bonn.

Roßbach, Henrike (2020): Die neue Hausordnung. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 21, S. 15. Online unter https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-regeln-verordnung-ffp2-masken-1.5186325?reduced=true

Roßbach, Henrike (2021): Die Pandemie als Rollenverstärker. In: Süddeutsche Zeitung Nr. 51, S. 15. Online unter https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kinderbetreuung-homeoffice-homeschooling-diw-1.5222437

Rübling, Gerhard (2020): Culture beats Homeoffice. Studienüberblick. News vom 11.09.2020. Haufe Group Online. https://www.haufe.de/personal/hr-management/studienueberblick-erfahrungen-und-hindernisse-im-homeoffice_80_525082.html

Schlick, Christopher/Bruder, Ralph/Luczak, Holger (2010): Arbeitswissenschaft. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg.

Schöck-Quinteros, Eva (1998): Heimarbeiterschutz für „die Mütter des arbeitenden Volkes". Deutschland 1896–1914. In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft 2, S. 183–215. https://lhomme-archiv.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_lhomme_archiv/PDFs_Digitalisate/9-2-1998/lhomme.1998.9.2.183.pdf

Serfling, Oliver (2019): Crowdworking Monitor Nr. 2. Für das Verbundprojekt „Crowdworking Monitor". No. 5. Discussions Papers in Behavioural Sciences and Economics. Kleve.

Sontheimer, Michael (2020): SPD – „Heimarbeit und kein Ende!". In: Die Zeit. Nr. 25, S. 15. Online unter https://www.zeit.de/2020/25/spd-homeoffice-heimarbeit-gewerkschaft-kaiserreich

Ulich, Eberhard (2011): Arbeitspsychologie. 7. neu überarbeitete und erweiterte Auflage. Zürich, Stuttgart.

Überland, Laf (2004): Geschichte der Heimarbeit. DeutschlandRadio Berlin 26.04.2004. https://www.deutschlandradio.de/archiv/dlr/sendungen/merkmal/258089/index.html

Walwei, Ulrich (2019): Heimarbeit, Version 22.10.2019. Staatslexikon online. https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Heimarbeit

Wehler, Hans-Ulrich (1995): Deutsche Gesellschaftsgeschichte. Dritter Band: Von der „Deutschen Doppelrevolution" bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges 1849–1914. München.

Weinhold, Gabriele (2016): (Solo-)Selbstständigkeit: Was wir darüber wissen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Werkheft 02. Wie wir arbeiten (wollen). Arbeiten 4.0. S. 52–59. Download unter https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a-877-02-werkheft-02.html

Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. WSI Report Nr. 64. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Hrsg.). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

Alle Links wurden zuletzt am 04.10.2021 geprüft

AUTOR

Dr. Rolf Paprotny studierte Soziologie, Politik und Psychologie an der Leibniz Universität Hannover, an der er auch mit einer entwicklungspsychologischen Arbeit zum Dr. phil. promovierte.

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalräten sowie Arbeitsdirektorinnen und Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.

TWITTER

Wie wollen wir morgen arbeiten und leben? Wie können wir Mitbestimmung im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung sichern? Mehr Informationen über #zukunftmitbestimmung auf unserem Twitterkanal:

https://twitter.com/ZukunftMB

MITBESTIMMUNGSPORTAL

Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter benötigen umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, kompakt und passgenau auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Das bietet das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung

https://www.mitbestimmung.de

MITBESTIMMUNG DURCH PRAXISWISSEN GESTALTEN

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen: Betriebliche Praxis gestaltet heute gute Arbeit von morgen. Wir stellen Beispiele vor, bei denen sich Mitbestimmungsakteure und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf Regelungen verständigt haben, um Folgen digitaler und technologischer Entwicklungen positiv im Sinne der Beschäftigten mitzubestimmen.

https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

WWW.BOECKLER.DE

IMPRESSUM

Herausgeber
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-17 2

https://www.mitbestimmung.de

Pressekontakt
Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: I.M.U.

Redaktion
Dr. Manuela Maschke, Referat Arbeit und Mitbestimmung
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (2 11) 77 78-129
manuela-maschke@boeckler.de

Ausgabe
Mitbestimmungsreport Nr. 67, 10. 2021

ISSN 2364-0413

„Heimarbeit ohne Ende“ von Dr. Rolf Paprotny ist unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung 4.0 International lizenziert (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Den vollständigen Lizenztext finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Abbildungen, Tabellen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.