

### Positionspapier „Mobiles Arbeiten“

Mobile Arbeit und insbesondere die Arbeit im Homeoffice haben seit Beginn der Corona-Pandemie einen neuen Stellenwert erreicht: Millionen Beschäftigte sind vermehrt oder erstmals im Homeoffice oder arbeiten „mobil“, auch in den NGG-Branchen.

Wie so vieles hat auch die zunehmende Tendenz zur „mobilen Arbeit“ zwei Seiten: Die individuelle Wahlmöglichkeit des Arbeitsortes kann neben positiven Effekten für den einzelnen Beschäftigten auch negative Folgen haben: für die Beschäftigten selbst, aber auch für ganze Branche wie die Betriebsgastronomie oder die Hotellerie, die schon jetzt und möglicherweise auch in der Zukunft weniger Kund\*innen in Betriebskantinen und als Tagungsgäste bewirten können und vor Umbrüchen stehen könnten. Es ist unsere Aufgabe als NGG, hier die bestmögliche Unterstützung für unserer Kolleginnen und Kollegen zu bieten und für den Erhalt von Arbeitsplätzen zu kämpfen.

Die enorme Zunahme von Homeoffice als Maßnahme der Coronabekämpfung seit März 2020 ist wie ein Großexperiment. Hier wurden und werden von Millionen Beschäftigten und von den Unternehmen Erfahrungen gemacht. Die Folgen von Homeoffice für die Menschen, aber auch die Effekte für die Unternehmen und Branchen sowie auf die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte, müssen noch sorgfältig analysiert und diskutiert werden. NGG wird sich auf der Grundlage der kommenden Analysen nochmals mit dem Thema befassen.

Homeoffice und mobiles Arbeiten brauchen klare Spielregeln.

Zuerst muss man die unterschiedlichen Begriffe unterscheiden, da sie nicht einheitlich verwendet werden. Mobiles Arbeiten beschreiben wir als: „*Arbeit an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte (im Zug, zu Hause, beim Kunden, mit oder ohne elektronische Arbeitsmittel)*“. Der Begriff der mobilen Arbeit ist damit ein weit gefasster Oberbegriff für jegliche Form ortsflexibler Arbeit, zum Beispiel auf Dienstreisen und Präsenzs Schulungen außerhalb des Betriebs. Der Begriff umfasst auch Homeoffice: *Vereinbarte zeitweise Arbeit von zu Hause*, und Telearbeit: *Auf Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten im Privatbereich fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz*.

Die Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom Januar 2021, die die Arbeitgeber dazu auffordert, Homeoffice-Möglichkeiten für alle Beschäftigten zu schaffen, solange zwingende betriebsbedingte Gründe dem nicht entgegenstehen, wird die Verbreitung der Arbeit im Homeoffice weiter verstärken. Damit verfestigt sich der Trend und die Akzeptanz zur Arbeit im Homeoffice, der sich mit zunehmender Digitalisierung in den letzten Jahren entwickelt hat. Dazu kommt, dass durch die Erfahrungen in der Pandemie immer mehr Arbeitgeber erhebliche Vorteile und Sparpotentiale hinsichtlich der Erledigung von Arbeit im Homeoffice erleben.

Arbeit im Homeoffice ist aber nicht für alle Beschäftigten machbar oder eine wünschenswerte Option. Das zeigt u.a. der „Index Gute Arbeit 2020“ des DGB sowie die Studie der Hans-Böckler-Stiftung: Für die Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten möchten, überwiegt der Wunsch nach Trennung von Arbeit und Privatleben (62 %) sowie der Wunsch nach persönlichen Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen (69 %). Weiter werden jedoch auch fehlende Arbeitsmittel (73 %) als Hinderungsgrund angegeben.

Bei Beschäftigten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden - aber denen es derzeit nicht möglich ist -, sind es insbesondere Gründe, die in der Struktur ihrer Arbeit liegen (61 %), räumliche/technische Gründe (47 %) oder die Weigerung von Arbeitgeberseite (37 %), die das Homeoffice nicht möglich machen.

Grundsätzlich zeigen die Befunde im „Index Gute Arbeit 2020“, dass mobile Arbeit in der Tendenz zwar mit einer größeren Autonomie der Beschäftigten, aber gleichzeitig auch mit stärkeren Belastungen durch die Arbeitszeiten und deren Intensität einhergehen.

**NGG spricht sich dafür aus, dass alle Beschäftigten, deren Tätigkeit es erlaubt, die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice zu erledigen. Dabei beruht die Entscheidung darüber ganz allein bei den Beschäftigten. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.**

### **Homeoffice und mobile Arbeit brauchen Regeln**

Zum jetzigen Zeitpunkt sind viele rechtliche und betriebspolitische Fragen nicht oder nicht ausreichend geklärt. Der vom BMAS initiierte Entwurf für ein „Mobile-Arbeit-Gesetz“ soll einen Rechtsrahmen für mobile Arbeitsformen schaffen. Im Gesetzgebungsverfahren müssen diese Fragen aus Sicht der NGG hinreichend geklärt werden.

Klärungsbedarfe gibt es insbesondere zu folgenden Themen:

#### **Homeoffice braucht Freiwilligkeit**

Mobile Arbeit muss freiwillig sein. Beschäftigten dürfen keine Nachteile entstehen, wenn sie nicht im Homeoffice arbeiten wollen oder können. *Wer (zeitweise) im Homeoffice arbeitet, muss das Recht auf den Wechsel zurück ins Büro haben: Eine Reduzierung von Büroarbeitsplätzen durch den Arbeitgeber darf ein Rückkehrrecht nicht einschränken.*

#### **Homeoffice braucht dokumentierte Arbeitszeiten**

Wer im Homeoffice arbeitet, muss die Möglichkeit haben, seine Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren. Homeoffice darf nicht zu überlangen Arbeitszeiten führen. Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice. Die Bedingungen der jeweiligen Arbeits- und Tarifverträge sind einzuhalten. An einigen Arbeitsplätzen in NGG-Branchen besteht die Gefahr, Stand-by oder Kontrollfunktionen (z.B. auch Überwachung von Maschinen via Computer von zu Hause am Wochenende, oder ähnliches) an Beschäftigte im Homeoffice auszulagern, so dass diese permanent im Stand-by-Modus arbeiten. Das gilt es sehr rigoros einzuschränken und zu begrenzen.

#### **Homeoffice braucht ein Recht auf Unerreichbarkeit**

Auch die Arbeit im Homeoffice darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte jederzeit erreichbar sind. Außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit gilt daher der Anspruch auf Nichterreichbarkeit. *Das gilt selbstverständlich auch für Zeiten von Abwesenheit durch Urlaub, Elternzeit, Krankheit.*

#### **Homeoffice braucht Mitbestimmung und gewerkschaftliche Zugangsrechte**

Beschäftigte im Homeoffice müssen auch für ihre Betriebsräte und ihre Gewerkschaft erreichbar sein. Für die Betriebsräte muss ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit geschaffen werden. Selbstverständlich muss auch im Homeoffice das Recht zur Beteiligung an Betriebs- und Abteilungsversammlungen bestehen. Und Gewerkschaften brauchen Zugangsrechte, z.B. zu Email-Adressen der Beschäftigten und in elektronische Netzwerke bzw. das Intranet der Arbeitgeber, um auch die Beschäftigten erreichen zu können, die im Homeoffice oder permanent mobil arbeiten.

#### **Homeoffice braucht wirklichen Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die jetzigen Regelungen der Arbeitsstättenverordnung gelten in erster Linie für die Arbeit im Betrieb und nicht für die Arbeit im Homeoffice. Sie müssen wie bei Telearbeitsplätzen im Homeoffice und für die mobile Arbeit gelten. Mobile Arbeit inklusive Homeoffice muss so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht *und muss die erforderliche Angebotsuntersuchungen (z.B. bei Bildschirmarbeitsplätzen) seitens des Arbeitgebers, sowie die entsprechenden Schulungen (die arbeitsplatzbezogenen Unterweisungen, wie z.B. richtiges Licht, Platzbedarf, Einstellung von Tisch und Stuhl zum Arbeitsgerät, usw.) umfassen.* Hierzu gehört auch die

Ausstattung mit adäquaten dienstlichen, technischen Arbeits- und Endgeräten durch den Arbeitgeber *und die Übernahme dieser und zusätzlich entstehender weiterer Kosten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber.*

### ***Ausbildung auch in Zukunft im Betrieb***

*Die dualen Ausbildungsgänge, insbesondere auch in den kaufmännischen Berufen, haben auch in Zukunft weiter im Betrieb zu erfolgen und dürfen nicht in die virtuelle Welt abgeschoben oder zu einer rein schulischen Ausbildung verändert werden.*

### **Homeoffice braucht Versicherungsschutz und Haftungsregeln**

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ist auch für die Arbeit im Homeoffice sicherzustellen und durch den Arbeitgeber durch den Abschluss einer zusätzlichen Versicherung zu ergänzen. Dazu bedarf es einer rechtlichen Klarstellung, da es derzeit hierzu an Regelungen fehlt. Beim Ausfall von digitalen Arbeitsgeräten oder Internet- oder Telefonverbindungen beim mobilen Arbeiten muss klar geregelt werden, dass die gesamte Ausstattung in die Risikosphäre/Verantwortung des Arbeitgebers fällt.

NGG setzt sich dafür ein, in möglichst vielen Betrieben und Unternehmen über Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen gemeinsam mit den Betriebsräten und Arbeitgebern entsprechende Regelungen für ein gutes Gelingen von mobiler Arbeit und Arbeit im Homeoffice zu erreichen.

### **Homeoffice braucht realistische Vorgaben für das Arbeitspensum**

Beschäftigte, die im Homeoffice tätig sind, haben Probleme, die Trennung zwischen Privatem und Beruf zu vollziehen. In den Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung zum mobilen Arbeiten geben 60 % der Befragten an, dass die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem verschwimmen. Die Wahrscheinlichkeit nicht abschalten zu können, liegt bei 45 % und damit doppelt so hoch wie bei Kolleginnen und Kollegen, die nicht zu Hause arbeiten. Um eine klare Grenze zwischen der mobilen Arbeit, Homeoffice oder Telearbeit und der Freizeit zu ziehen, ist nicht nur notwendig, klare Regelung zur Arbeitszeit zu vereinbaren, sondern auch, dass die zu erledigende Arbeit ein Maß hat, das auch zu erfüllen ist.

<https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>