



netzwerk

ARBEIT UND INNOVATION

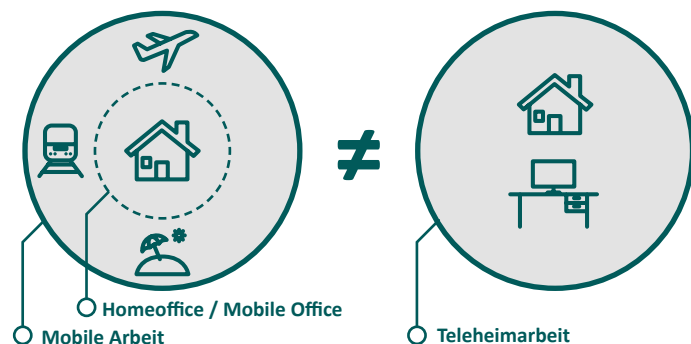
kompakt

mit uns
GUTE ARBEIT IM HOME OFFICE
anvisieren und erreichen.



Begriffsbestimmung

Während der Corona-Pandemie wurden viele Arbeiten aus den Betrieben nach Hause verlagert und dafür der Begriff des Homeoffice geprägt. Aus rechtlichen Gründen ist es wichtig zwischen den Begriffen mobile Arbeit, Telearbeit und Homeoffice zu unterscheiden:



Für das **mobile Arbeiten** ist charakteristisch, dass die Arbeit teilweise außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers und an wechselnden Orten ausgeführt wird. Beim **Homeoffice** (auch **Mobile Office** genannt) handelt es sich um eine Form des mobilen Arbeitens, bei der die Arbeit von zu Hause aus erledigt wird.

Davon abzugrenzen ist die **Teleheimarbeit**, bei der die Arbeit ausschließlich in der Wohnung der Beschäftigten von einem dort vom Arbeitgeber fest eingerichteten Arbeitsplatz ausgeführt wird. In diesem Fall gilt die Arbeitsstättenverordnung mit ihren umfassenden Vorgaben zur Ausstattung dieses Arbeitsplatzes.

Eine gesetzliche Regelung wie bei der Teleheimarbeit gibt es (bisher) weder für das Homeoffice noch für die mobile Arbeit. Sofern dafür auch keine tarifvertraglichen Vorgaben bestehen, sind die Betriebsräte als betriebliche Interessenvertretung gefragt, um gute Regelungen im Homeoffice durchzusetzen.

Verbreitung und Trends

Die Corona-Pandemie hat dem Homeoffice zum Durchbruch verholfen und entscheidend dazu beigetragen, dass heutzutage über 20 Prozent der abhängig Beschäftigten zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten – in Leipzig sogar 27 Prozent. Auch nach der Pandemie wird es zur neuen Normalität für viele mit Bürotätigkeiten gehören. Eine Befragung der IG Metall hat ergeben, dass die meisten Beschäftigten (78 Prozent) auch nach der Pandemie – zumindest tageweise – von zu Hause aus arbeiten wollen.

Chancen und Risiken

Das Arbeiten von zuhause bzw. in mobiler Arbeit bietet Chancen, um den Beschäftigten mehr **Zeitsouveränität** zu ermöglichen. Fahrtzeiten fallen weg. Wo die Arbeit erledigt wird, kann freier gewählt werden. Daraus ergeben sich mehr Spielräume, um Arbeit, Familie und Freizeit besser vereinbaren zu können.

Gleichwohl bestehen auch Risiken, die sich insbesondere aus **unzureichenden Räumlichkeiten und fehlender Ausstattung** im Homeoffice ergeben: Wenn in der eigenen Wohnung kein ruhiges Arbeiten möglich und keine ergonomische Büroausstattung vorhanden ist, kommt es schnell zu negativen Beanspruchungen wie Haltungsschäden und Stress.

Auch kommt es bei mobiler Arbeit häufiger zur **Entgrenzung** von Arbeit, weil Arbeitszeiten verlängert oder zu atypischen Zeiten an Abenden, Wochenenden und Feiertagen gearbeitet wird. Zudem wird über mobile Endgeräte und Vernetzungsplattformen die ständige Erreichbarkeit ermöglicht, was ebenfalls dazu beitragen kann, dass sich Beschäftigte nur noch schlecht von der Arbeit abgrenzen können und Pausen sowie Erholungszeiten vernachlässigen. Die Entgrenzung der Arbeit bezieht sich zunehmend auch auf den Arbeitsort. Unternehmen lagern die Arbeit an Orte aus, wo Fachkräfte günstig verfügbar sind. Das Risiko der globalen Verlagerung der Arbeit verstärkt sich mit dem fehlenden Bezug in den Betrieb bzw. in die Region.

Für Betriebsräte und Gewerkschafter:innen ist es eine besondere Herausforderung, Kolleg:innen / Mitgliedern **im Homeoffice anzusprechen und Kontakt** zu halten. Deswegen müssen neue Wege gegangen und betrieblich abgestimmt werden (u.a. Präsenztermine, spannende Betriebsversammlungen, ansprechende Onlinepräsenz, digitale „Kaffeerunden“, Online-Zutrittsrechte).

Homeoffice gestalten: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Möchtest du Homeoffice für deinen Betrieb gestalten oder bestehende Regelungen weiterentwickeln? Wir erarbeiten mit dir eine Strategie. Betriebsräte haben zahlreiche Möglichkeiten!

Viele Beschäftigte wünschen sich die Möglichkeit teilweise von zu Hause aus arbeiten zu können. Nicht wenige Vorgesetzte stehen diesem Ansinnen allerdings immer noch skeptisch bis ablehnend gegenüber, weil sie offenbar den Kontrollverlust fürchten. In diesen Fällen bleibt Betriebsratsgremien und Belegschaften nichts anderes übrig, als Überzeugungsarbeit zu leisten, Mehrheiten zu organisieren und mit Nachdruck ihrem Wunsch, Gehör zu verschaffen. Eine gesetzliche Grundlage, die

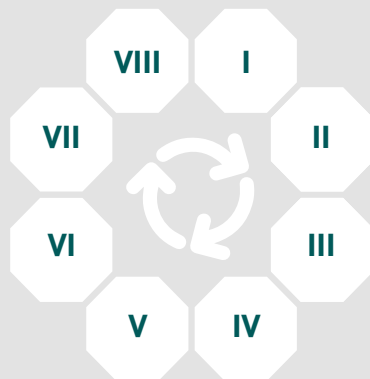
dem Betriebsrat die Einführung von mobiler Arbeit ermöglichen würde, fehlt bisher.

Sobald der Arbeitgeber den Beschäftigten allerdings Homeoffice bzw. mobiler Arbeit anbietet, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG und kann darüber die Ausgestaltung erzwingbar mitbestimmen. In diesem Fall ist es unerlässlich, dass Betriebsräte ihr Recht nutzen und mobile Arbeit in einer Betriebsvereinbarung regeln. Wichtige Regelungspunkte sind u.a.:

1. **Begriffsbestimmung:** Abgrenzung von anderen Formen
2. **Nutzung:** Freiwillige Teilnahme, Umfang, Dauer und Beantragungsfristen
3. **Arbeitsplatzgestaltung im Homeoffice:** Arbeitsmittel, Kostenübernahme, Haftung etc.
4. **Arbeitsorganisation im Homeoffice:** Unterweisung von Beschäftigten und Vorgesetzten
5. **Arbeitszeitgestaltung:** Regelungen der Erreichbarkeit und der Zeiterfassung
6. **Gesundheitsschutz:** Unterweisung und Beschwerdemöglichkeiten, Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice
7. **Haftungsfreistellung und Versicherungsschutz:** Zusatzversicherung / Härtefallfonds durch den AG
8. **Datenschutz und Datensicherheit:** Ausschluss der Überwachung von Leistung und Verhalten, Notfallplan bei Datenverlust
9. **Führung und Leistungssteuerung:** Schulung von Führungskräften, Grundsätze digitaler Führung und der Leistungssteuerung
10. **Unterweisung und Qualifizierung der Beschäftigten:** Selbstmanagement, digitales Führen
11. **Konfliktregulierung und kontinuierliche Verbesserung:** BV als Prozess

Schritte zur Betriebsvereinbarung Homeoffice

- I: Status Quo und Wunsch nach Homeoffice abfragen
- II: Ziele im BR definieren und ggf. mit dem K/GBR abstimmen
- III: Betriebsvereinbarung entwerfen
- IV: Entwurf mit der Belegschaft diskutieren
- V: Mehrheiten organisieren / Druck für Recht auf Homeoffice aufbauen
- VI: Verhandlung mit dem AG samt Rückkopplung mit der Belegschaft
- VII: Abschluss der BV
- VIII: Umsetzung und Kontrolle der Vereinbarungen



Kennst du schon?

IG Metall (2022):

Mobiles Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Nr. 28, Download über das Aktivenportal der IG Metall oder Print über das Produktportal bestellen.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2021):

Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes.

DGUV (2022):

IAG Check-Up Home Office. Checkliste mit Gestaltungsempfehlungen der DGUV.

Statistisches Bundesamt:

Homeoffice und mobiles Arbeiten – ein Überblick. Stets aktualisierte Daten und Graphiken über www.statista.de.

Augsten (2022):

Mobile Arbeit - Homeoffice - Teleheimarbeit - Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte, 2. Auflage, Bund-Verlag



Code scannen und zur digitalen Version dieses Flyers und zu weiteren Hinweisen des Netzwerks finden



Fachlich wird das Netzwerk von Experten des IMU-Instituts im Rahmen des Projekts „Fachkräftesicherung im demografischen Wandel“ begleitet, das von der Fachkräfteallianz Leipzig befürwortet und aus Mitteln des Freistaats Sachsen finanziert wird.

Das Netzwerk ARBEIT UND INNOVATION ist ein Forum von und für Betriebsräte, Vertrauensleute und interessierte Beschäftigte in der Leipziger Metall- und Elektroindustrie.

Koordiniert wird es von:

BENJAMIN HEROLD IG Metall-Vertrauensmann bei Siemens
MARCEL THIEL Berater, IMU-Institut
SVEN BURAT Berater, von Rundstedt
BENJAMIN KRIMMLING Gewerkschaftssekretär IG Metall Leipzig

Wir organisieren kollegiale Beratung, Seminare, Exkursionen, fachlichen Austausch und unterstützen die Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten.

Wir sind Deine Ansprechpartner rund um die Digitalisierung der Arbeit und eine humane Arbeits- und Technikgestaltung!

Sprich uns an:



www.igmetall-leipzig.de



Tel.: 0341 / 4862 90



leipzig@igmetall.de

Version 2, 2024

Titelfoto von Avi Richards auf Unsplash.com

V.i.s.d.P. Steffen Reißig, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Leipzig, Thomasiusstraße 1, 04109 Leipzig, www.igmetall-leipzig.de