



Juli 2020

MOBILES ARBEITEN

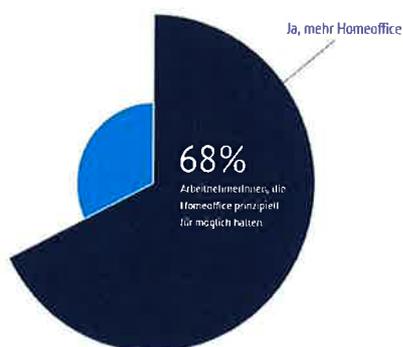
Corona: Büroarbeit als Ausnahme, mobiles Arbeiten als Regelfall?

Bis vor kurzem noch war mobiles Arbeiten der Ausnahmefall. Vielfach verweigerten Arbeitgeber Beschäftigten die mobile Arbeit im Home-Office, erwarteten Präsenzpflcht. Erste Ergebnisse einer Online-Befragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigen: Vor der Corona-Pandemie arbeiteten nur 4 Prozent der Befragten überwiegend zu Hause, jetzt sind es 27 Prozent. Unser erstes Fazit:

- ▶ Mobile Arbeit im Home-Office funktioniert. Der Anspruch auf mobile Arbeit muss nicht an Effektivität der Arbeit scheitern.
- ▶ Ein neues Gleichgewicht zwischen mobiler Arbeit und Arbeit im Betrieb wird angestrebt und erscheint realisierbar.

Mehr Home-Office gewünscht

ArbeitnehmerInnen wünschen sich mehr Homeoffice nach der Coronakrise.



bid: Befragung von berufstätigen Onlineern ab 18 Jahren unter Nutzung von Google Surveys, März

Erfahrungen von Beschäftigten und Betriebsrät*innen

- ▶ Mobiles Arbeiten im Home-Office ermöglicht die Weiterarbeit auch unter Kontaktbeschränkungen.
- ▶ Videokonferenzen, Digitaler Zugriff auf Software und Anlagen erweitern die Einsatzbereiche für mobiles Arbeiten.
- ▶ Es lassen sich viel mehr Tätigkeiten mobil erledigen, als Führungskräfte oft meinen.
- ▶ Video- und Telefonkonferenzen ersparen Fahrt- und Reisezeiten. Mobiles Arbeiten ermöglicht ungestörtes Arbeiten.
- ▶ Es kommt aber auch zu Arbeitsintensivierung und Entgrenzung von Arbeitszeiten; mobiles Arbeiten erfordert auch eine gutes Zeit- und Pausenmanagement.
- ▶ Der Wegfall von sozialem und informellen Austausch im Betrieb erschwert die Zusammenarbeit.
- ▶ Gute Ergonomie, ein angemessener Arbeitsplatz und hochwertige technische Ausstattung sind wesentliche Voraussetzungen für gute, effektive und gesunde Arbeitsbedingungen.

Aus der Zeit gefallen

„Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber bestimmt, wo der Ort der Leistungserbringung ist. Um unsere gesamte Arbeitsorganisation nicht komplett durcheinanderzubringen, muss das auch so bleiben.“

Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, Interview mit der WELT (19.6.2020)

Faktenblatt Mobiles Arbeiten

Büros sind mehr als ein Ort, sie stiften Teamidentität und Gemeinschaft

- ▶ Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mobile Arbeit und Home-Office setzt eine intakte gesellschaftliche Infrastruktur für Kinder und Schüler voraus. Arbeiten und gleichzeitig Kinder betreuen oder unterrichten funktioniert nicht und geht vor allem zu Lasten der Frauen.
- ▶ Auch bei mobiler Arbeit, müssen Arbeitszeiten erfasst, Ruhezeiten eingehalten und Nichterreichbarkeitszeiten definiert werden.



Widersprüchliche Ziele der Arbeitgeber

Unter den Arbeitgebern werden unterschiedliche Schlussfolgerungen für die Nach-Corona Zeiten diskutiert: Möglichst schnelle Rückkehr in die Betriebe und Büros auf der einen Seite, Einsparung von Büroflächen und Reisekosten durch Home-Office, Video-Konferenzen auf der anderen Seite.

Die IG Metall sagt:

Zukunftsweisend hingegen ist ein neues Gleichgewicht zwischen mobiler Arbeit, Büro- und Home-Office Arbeit. Dafür müssen Normen und Regeln vereinbart werden. Einen guten Rahmen hierfür bietet der Tarifvertrag zum Mobilten Arbeiten in der Metall- und Elektroindustrie.

9 Thesen der IG Metall zur mobilen Arbeit

1. Die Corona Krise hat gezeigt: Mehr mobile Arbeit ist technisch möglich und effektiv. Beschäftigte sollen einen Anspruch auf mobile Arbeit haben. Ablehnung ist vom Arbeitgeber zu begründen. Beschäftigte haben auch das Recht, mobile Arbeit abzulehnen (Freiwilligkeit).
2. Mobile Arbeit ist gesellschaftlich sinnvoll, weil sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und klimaschonende Mobilität fördert - durch Reduzierung von Pendelverkehr und Dienstreisen.
3. Beschäftigte behalten ihren Anspruch auf Arbeitsplätze im Betrieb: Arbeit ist immer auch persönliche Kommunikation und Kooperation.
4. Mobile Arbeit setzt gute technische und ergonomische Arbeitsmittel voraus, die vom Arbeitgeber zu finanzieren sind.
5. Mobile Arbeit muss selbstverständlich mit Arbeitszeiterfassung und verhandelbaren, realistischen Aufgaben und Zielvorgaben verbunden sein.
6. Mobile Arbeit darf nicht zu angeordneter „Heimarbeit“ umschlagen mit prekären Arbeitsverträgen, wie z.B. solselbständiger Arbeit, Crowd-Working und Werkverträgen.
7. Mobile Arbeit setzt funktionierende soziale Infra- und Bildungsstrukturen (Kitas, Schulen, Pflege etc.) voraus, damit sie für Eltern und Angehörige nicht zur Falle wird.
8. Beschäftigte in mobiler Arbeit haben Anspruch auf Qualifizierung (auch zur mobilen Arbeit), Zugang zur innerbetrieblichen Kommunikation und zur betrieblichen Mitbestimmung und ihren Repräsentanten.
9. Betriebsrät*innen und IG Metall stehen digitale Arbeits- und Kontaktmöglichkeiten zu Beschäftigten in stationärer wie mobiler Arbeit zu.

KONTAKT

Ressort Angestellte, IT, Studierende
angestellte@igmetall.de