



## Positionspapier

# **Mobiles Arbeiten – Anforderungen aus Sicht der IG Metall<sup>1</sup>**

### Vorbemerkung:

1. Es ist wichtig, zwischen mobiles Arbeiten während und nach der Pandemie zu unterscheiden. **Während der Lockdowns** kam es zu einer massiven Ausweitung von mobiler Arbeit als Mittel zur Pandemiebekämpfung. In den allermeisten Fällen arbeiteten die Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeit für mobile Arbeit in Frage kamen, streng genommen nicht „mobil“, sondern mal mehr, mal weniger freiwillig und überwiegend im Homeoffice, vielfach sogar zu hundert Prozent. Aufgrund von Kita- und Schulschließungen mussten etliche Familien neben der Arbeit im Homeoffice ihre Kinder (schulisch) betreuen. Frauen trugen den größten Teil dieser Belastung.
2. Für die weitere Gestaltung flexibler Arbeitsmodelle ist es wichtig, zu einer klaren (begrifflichen) **Trennung von Mobiles Arbeiten<sup>2</sup>, Homeoffice<sup>3</sup> und Telearbeit<sup>4</sup>** zu kommen.
3. **Für die Zukunft** wünscht sich – in allen Umfragen - die klare Mehrheit der Beschäftigten eine Mischung aus mobiler Arbeit und Arbeit im Betrieb. Trotz der teilweise hohen Belastungen zieht die Mehrheit der Beschäftigten, die während der Lockdowns Wochen und Monate mobil zu Hause gearbeitet haben, insgesamt eine positive Bilanz dieser Arbeitsform. Nur ein verschwindend geringer Teil möchte in Zukunft ausschließlich mobil arbeiten.
4. Ein gemeinsamer Arbeitsort ist und bleibt wichtig. Die IG Metall setzt auf Kommunikation, Kooperation und Solidarität. Sie sind wichtige Voraussetzungen für gute Arbeit, wirtschaftlichen Erfolg, für Innovationen und selbstverständlich auch für Gewerkschaftsarbeit. Während der Pandemie haben einige Kolleg\*innen sehr positive Erfahrungen mit digitalen Kommunikations- und Beteiligungsformaten gemacht und dadurch zum Teil mehr Beschäftigte erreicht als mit den bisherigen Formen. Zum Teil konnten mit den neuen Instrumenten Mitgliedergruppen, die z.B. als Monteure und Handwerker an wechselnden

<sup>1</sup> Grundlage Papier Rechtsrahmen mobiles Arbeiten - Anforderungen aus Sicht der IG Metall. 24.09.2020

<sup>2</sup> Mobiles Arbeiten ist nicht gleich Homeoffice

Unter **Mobiler Arbeit** ist die durch Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten eingeräumte Möglichkeit zu verstehen, die Arbeitsleistung an typischerweise wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen (etwa auf Reisen im Zug, im Hotel oder auf dem heimischen Sofa). Der Arbeitnehmer muss nicht notwendig von zuhause arbeiten. Er muss lediglich seine Erreichbarkeit sicherstellen

<sup>3</sup> **Homeoffice** ist die (teilweise) Erbringung der Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs, typischerweise "in den eigenen vier Wänden".

<sup>4</sup> In § 2 Abs.7 ArbStättV heißt es:

„**Telearbeitsplätze** sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“



Arbeitsorten tätig sind, die in Schichtsystemen arbeiten, die lange Arbeitswege haben oder wegen familiärer Verpflichtungen schwer erreichbar sind, besser erreicht werden.

Es gibt ein großes Interesse an einem offenen Erfahrungsaustausch zum Thema digitale Kommunikations- und Aktionsformen. Dabei sollten aber unbedingt die unterschiedlichen Voraussetzungen in den Betrieben (Betriebs- und Gremiengröße, Anzahl Freistellungen, Verhältnis des Arbeitgebers zu Mitbestimmung, Zusammensetzung der Gremien etc.), berücksichtigt werden.

Vor der Pandemie war mobile Arbeit im Homeoffice in der Regel einer sehr privilegierten Gruppe von Beschäftigten vorbehalten. Das hat sich durch die Pandemie verändert. Ein Teil der Arbeitgeber versucht jetzt, diese Ausweitung rückgängig zu machen. Es geht deshalb nun darum, eine Rolle rückwärts zu verhindern und mehr Gerechtigkeit beim Thema mobiles Arbeiten zu schaffen. Nach wie vor arbeiten noch deutlich mehr Beschäftigte mit akademischem Abschluss mobil als Angestellte ohne Hochschulabschluss und mehr Männer als Frauen. Die IG Metall kann viel gewinnen, wenn sie diese Kolleg\*innen dabei unterstützt, ihre Wünsche und Anforderungen bezüglich einer größeren Flexibilität im Hinblick auf ihren Arbeitsort durchzusetzen.

5. Vielfach und völlig zurecht wird in diesem Kontext auf diejenigen Beschäftigten hingewiesen, die aufgrund ihrer Tätigkeit keine Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten. Trotz Kurzarbeit etc. haben viele während der Pandemie im Betrieb die Stellung gehalten. Unsere gewerblichen Kolleg\*innen, die die Mehrheit unserer Mitglieder darstellen, können in der Regel nicht mobil arbeiten.

Sie haben aber das gleiche Bedürfnis nach mehr Flexibilität und Vereinbarkeit<sup>5</sup>. Für die IG Metall bedeutet das, auch diesen Beschäftigten Angebote zu machen, etwa mit der Weiterentwicklung des T-Zugs, etwa der Öffnung der Umwandlung des Tariflichen Zusatzgeldes in freie Tage für weitere gewerbliche Beschäftigtengruppen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das Thema Vereinbarkeit bei Schichtarbeit voranzutreiben. Es gibt bereits eine Reihe von erfolgreichen Beispielen und Pilotprojekten. Die Maßnahmen reichen von Gleitzeitmodellen über Schichtsharing, Springereinsatz, Rotationsverfahren bis hin zu Elternparkplätzen und auch dem Ermöglichen von mobiler Arbeit für einzelne Aufgaben (z.B. Dokumentation).

Vieles ist möglich und scheitert dennoch an der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgeber, beim Thema Vereinbarkeit nicht nur an Angestellte zu denken. Vor diesem Hintergrund sind Geschäftsstellen und Betriebe mit hohem Schichtarbeiteranteil unter Mitgliedern und Beschäftigten beim Thema mobiles Arbeiten eher zurückhaltend. Wichtig wäre es hier, das Arbeitgeber

---

<sup>5</sup> Beschäftigte, die in Schicht arbeiten, sind laut **Beschäftigtenbefragung (2017)** häufiger **unzufrieden** mit ihrer Arbeitszeit als andere Beschäftigte. Als hilfreich zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben bezeichnen sie insbesondere die Möglichkeit zu haben **selbstbestimmt** Zeitguthaben auf- und abbauen zu können sowie die **freie Wahl** zu haben wann Freischichten genommen werden.



Konzepte entwickeln, wie diesen Beschäftigten mehr Souveränität bei ihrer Arbeit ermöglicht werden kann. Dabei geht es nicht alleine um den Faktor Zeit, sondern auch um eine human gestaltete Arbeit an den Maschinen und Anlagen etc.

6. Zudem gibt es zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, die sog. „Auswärtstätigkeiten“ ausüben. Unter Beschäftigten mit Auswärtstätigkeiten verstehen wir sowohl gewerbliche Beschäftigte (Monteure), wie auch indirekte Beschäftigte (z. B. Techniker, Bauleiter, Vertriebskaufleute) und andere Beschäftigte, die regelmäßig außerhalb des Betriebes arbeiten. Über die Arbeitsbedingungen und Höhe der Auslösesätze bei den Auswärtstätigkeiten herrscht zwischen den Betrieben und Branchen zunehmender Konkurrenzkampf um Aufträge und Profite, der verstärkt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Daher muss weiter an Eckpunkten für tarifliche Mindeststandards gearbeitet werden.
7. Für viele Betriebsräte ist es sehr schwierig, mit der zeitlichen Ausweitung von mobiler Arbeit auch mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz durchzusetzen. Im Falle eines Konflikts mit dem Arbeitgeber in dieser Frage ist es sehr wichtig, die Beschäftigten bei der Diskussion der Rahmenbedingungen von mobiler Arbeit von Anfang an zu beteiligen. In den meisten Betriebsvereinbarungen und im Rahmenvertrag Mobiles Arbeiten der Metall- und Elektroindustrie ist festgelegt, dass es sich bei **mobiler Arbeit nicht um Telearbeit handelt**. Gleichzeitig werden Grenzen für Erreichbarkeit und Qualifizierungsmaßnahmen für Ergonomie etc. definiert. (In der Regel ist dort aber auch die sog. doppelte Freiwilligkeit geregelt: Mobile Arbeit kann nicht vom Arbeitgeber einseitig verfügt werden. Die Chance, die Unterstützung der Belegschaft für die Durchsetzung von mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz oder einer Arbeitgeber-Beteiligung an den Kosten (Internet, Telefon, Drucker etc.) steigt vermutlich in den Fällen, wenn der Arbeitgeber mobile Arbeit einführt, um Büroflächen einzusparen und so indirekt Druck entsteht, mobil zu arbeiten.) Einige Unternehmen werden jetzt versuchen, Büroflächen einzusparen, um Kosten zu senken. Bei der Regelung von mobiler Arbeit, geht es deshalb auch darum, ausreichend physische Arbeitsplätze im Betrieb abzusichern. Das ist auch ein Element von Standortsicherung.



## **Positionierung**

Mobiles Arbeiten ist im Begriff, von der Ausnahme zu einem festen Bestandteil der Arbeit zu werden. Die Kombination von Arbeit im Büro und mobiler Arbeit wird sich aller Voraussicht nach als neue Norm der Büroarbeit etablieren. Es wird deutlich, dass wir hierbei alle Handlungsebenen betrachten müssen: Die gesetzliche, die betriebliche, die gewerkschaftliche sowie tarifliche Ebene, aber eben auch die individuelle und gesellschaftliche Ebene.

Bestehende Mitbestimmungsrechte sind zu nutzen und weiter auszubauen. Überwiegend erfolgt mobiles Arbeiten im Homeoffice.

Es ist erforderlich, mobiles Arbeiten in der konkreten Ausgestaltung gesetzlich zu regeln, um die mittlerweile verbreitete Praxis des mobilen Arbeitens im Sinne der Interessen der Arbeitnehmer\*innen entsprechend zu gestalten.

Die wesentlichen Punkte sind:

### **1. Regelungsgegenstand**

Regelungsgegenstand sind alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätten und unter Beibehaltung des bestehenden Arbeitsplatzes im Betrieb durchgeführt werden. Diese sind nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

Nicht umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z.B. Bereitschaftsdienst, Telearbeit, Rufbereitschaft, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

### **2. Anspruch auf Mobiles Arbeiten**

Der Betriebsrat benötigt ein Initiativ-Recht, um die Einführung von mobiler Arbeit erzwingen zu können. Kollektive und betriebliche Regelungen haben stets Vorrang vor individuellen. Beschäftigte, deren Tätigkeit geeignet ist, teilweise oder gänzlich in mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice, geleistet zu werden, haben den Anspruch auf diese Arbeitsform. Der Arbeitgeber kann diesen Anspruch nur ablehnen, soweit diese Voraussetzung nicht erfüllt ist und er dies gegenüber dem bzw. der Beschäftigten

begründet. Die Konkretisierung der Anspruchsvoraussetzungen und die Wege der Konfliktlösung bei Streitigkeiten über das Bestehen eines Anspruchs werden über Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen geregelt werden.



### **3. Versicherungsschutz**

Die Gewährleistung der gesetzlichen Unfallversicherung muss sichergestellt sein. Das gilt ebenso für die Haftungsprivilegierung von mobil arbeitenden Arbeitnehmer\*innen bei Sach- und Personenschäden.<sup>6</sup>

### **4. Prinzip der Freiwilligkeit für die Beschäftigten**

Arbeitnehmer\*innen darf aus der Inanspruchnahme oder der Nichtinanspruchnahme des Rechts auf mobiles Arbeiten kein Nachteil entstehen. Der Beschäftigte hat das Hausrecht für seine Wohnung und darf entscheiden, wer sie betritt. Dieses Recht folgt aus der Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 GG, ist also verfassungsrechtlich untermauert.

### **5. Arbeitszeit inkl. Arbeitszeiterfassung**

Geleistete Arbeitszeit muss erfasst, dokumentiert und vergütet werden.

### **6. Einhaltung der Höchst- bzw. Mindestwerte des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere der Ruhezeiten**

Verkürzung von Ruhezeiten erfolgt nur unter den Voraussetzungen des geltenden ArbZG. Dazu gehört insbesondere ein belastungsnaher Zeitausgleich.

### **7. Arbeitsbedingungen**

Die Inanspruchnahme des Rechts auf mobile Arbeit führt nicht zu einer Änderung der sonstigen vertraglich geregelten Arbeitsbedingungen. Dies ist klarzustellen.

### **8. Mobile Arbeit und Arbeitskultur**

Die überwiegende Mehrheit aller Beschäftigten, die während der Pandemie mobil arbeiteten, wünscht auch für die Zukunft mehr Rechte auf mobile Arbeit, um Wegezeiten einzusparen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren oder für die jeweiligen Arbeitsaufgaben selbstbestimmt den besten Arbeitsplatz wählen zu können. Die IG Metall unterstützt die Wünsche der Beschäftigten nach größerer Flexibilität und Selbstbestimmung über Arbeitsorte und Arbeitszeiten durch kollektive betriebliche und tarifliche Vereinbarungen.

### **9. Mobile Arbeit und partnerschaftliche Familienarbeit**

Den Beschäftigten aller Geschlechter sind Zugänge zum mobilen Arbeiten zu ermöglichen, um eine partnerschaftliche Bewältigung von familiären Aufgaben zu gewährleisten und eine Rückkehr zu tradierten Geschlechterrollen zu verhindern. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Beförderungen oder Entgeltentwicklungen nicht an Präsenz gekoppelt werden. Weiterhin bedarf es einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte zur Gleichstellung.

---

<sup>6</sup> Mobile Arbeit im Homeoffice ist in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Sollte während der mobilen Arbeit ein Unfall passieren, so ist dies ein Arbeitsunfall. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden noch bestehende Versicherungslücken geschlossen. Auch Unfälle auf den unmittelbaren Wegen zwischen Homeoffice und Kinderbetreuung sind als Wegeunfall mitversichert.



#### **10. Recht auf Nichterreichbarkeit schützen**

Die gesetzliche Regelung muss sicherstellen, dass mobiles Arbeiten nicht zur Erreichbarkeit jenseits der vereinbarten Arbeitszeit führt. Dies kann z.B. durch das Erfordernis einer Vereinbarung der Lage der Arbeitszeit geschehen, wobei Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind.

#### **11. Einhaltung bestehender gesetzlicher Regelungen**

Es gelten arbeits- und sozialrechtlich Gesetze und Verordnungen. Es darf keine Einschränkung des Teilnahmerechts an Betriebs- und Abteilungsversammlungen geben.

#### **12. Arbeitsschutz-Standards für mobile Arbeit schaffen**

Die Regelungslücke auf dem Feld der mobilen Arbeit und damit auch der Arbeit im Homeoffice ist zu schließen, da wichtige Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die für ortsfeste Arbeitsplätze gelten, bei mobiler Arbeit keine Anwendung finden. Der Arbeitgeber muss sich mit den Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit, die mit mobiler Arbeit verbunden sind, rechtzeitig befassen. Insbesondere hat er die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und dies zu dokumentieren. Dabei ist die Nutzung von bestehenden Mitbestimmungsrechten zu befördern.

Es müssen verpflichtend die notwendigen Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit stattfinden. Für hybride Arbeitsformen müssen die technischen, organisatorischen und ergonomischen Standards zum Schutz der Gesundheit entwickelt und vereinbart werden. Das bedeutet auch die Übernahme der Kosten für technische Ausstattung und ergonomische Arbeitsmittel durch Arbeitgeber. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber zur zweckgebundenen Beteiligung an den Kosten für die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung zu verpflichten, Haftungsfragen, Zugangsrechte, Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen etc. Auch Bildschirmarbeit im Homeoffice muss grundsätzlich den Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genügen. Ab einer gewissen Häufigkeit und Dauer der Arbeit im Homeoffice dürfen arbeitswissenschaftliche Standards für Bildschirmarbeit (wie etwa im Rahmen der Telearbeit) nicht unterschritten werden.

#### **13. Sicherung von Büroflächen und Standorten**

Ein gemeinsamer Arbeitsort dient der Beschäftigungs- sowie Standortsicherung und ist wichtig für vertrauensvolle Kommunikation und Kooperation, die die Grundlagen für gute Arbeit, ein innovatives und motivierendes Arbeitsklima und für erfolgreiche Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit sind. Den Versuchen einiger Arbeitgeber, zur Kostensenkung Büroflächen einzusparen, stellen wir das Recht auf einen Büroarbeitsplatz gegenüber. Der Arbeitgeber hat Arbeitsmittel und Arbeitsstätte zu stellen. Die in den Betrieben existierende technische und soziale Infrastruktur kann andererseits nicht durch einen Homeoffice-Arbeitsplatz ersetzt werden.



#### **14. Kostenübernahme durch Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber muss die Kosten in Bezug auf für mobiles Arbeiten benötigte Arbeitsmittel (z.B. externer Bildschirm, Tastatur) übernehmen und wird zur zweckgebundenen Beteiligung an den Kosten für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung verpflichtet. Zu prüfen ist die Anpassung der Regelung zur steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitszimmern/ -flächen und Ausstattung.

#### **15. Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten**

Die Reichweite der Mitbestimmung muss gesetzlich definiert werden. Wir brauchen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht in § 87 BetrVG bezüglich des Arbeitsortes und zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Zudem sind die Beschäftigten grundsätzlich an der Entwicklung, Ausarbeitung und Durchführung von Konzepten zur mobilen Arbeit zu beteiligen.

#### **16. Zugangsrecht von Gewerkschaften**

Ermöglichung eines jederzeitigen – auch digitalen – Zugangsrechts für Gewerkschaften durch entsprechende Ergänzung in § 2 Abs. 2 BetrVG sowie die Nutzung von Emailadressen, Bereitstellung Intranet und anderer digitaler Zugangsmöglichkeiten.