



Rechtsrahmen mobiles Arbeiten - Anforderungen aus Sicht der IG Metall

„Corona-Home-Office-Regelungen“ mussten häufig schnell eingeführt werden. Für viele Beschäftigte war dies als Krisenlösung akzeptabel, um Abstands- und Kontaktverbote einhalten zu können und das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Für die IG Metall gilt nun, die bestehenden betrieblichen Regelungen und die seit 1. Januar 2018 in allen Tarifgebieten der Metall und Elektroindustrie geltenden Tarifverträge zu Mobilem Arbeiten sowie die Erfahrungen der Beschäftigten zu nutzen, um gute betriebliche Regelungen für die Zukunft zu treffen.

Kollektive Regelungen haben Vorrang vor individuellen Regelungen. Bestehende Mitbestimmungsrechte sind zu nutzen. Überwiegend erfolgt mobiles Arbeiten im Homeoffice: Ob sich Homeoffice negativ oder positiv auswirkt, ist stark abhängig von individuellen Faktoren: Familiensituation, Vorhandensein eines Arbeitsplatzes etc. Freiwilligkeit und der Erhalt des Arbeitsplatzes im Betrieb bleiben deshalb die zentralen Bedingungen für die Gestaltung für mobiles Arbeiten.

Corona hat den Fokus beim Thema **mobiles Arbeiten** verschoben. Daher ist es zwingend erforderlich, mobiles Arbeiten in der konkreten Ausgestaltung gesetzlich zu regeln, um die mittlerweile verbreitete Praxis der mobilen Arbeiten den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen entsprechend zu gestalten.

Mobiles Arbeiten ist im Begriff, von der Ausnahme zum festen Bestandteil der Arbeit zu werden. Wenn Beschäftigte zum Beispiel zwei bis drei Tage in der Woche zu Hause arbeiten, ist zu klären, welche Ausstattung dafür erforderlich und möglich ist und in welchem Umfang der Arbeitgeber die Kosten dafür übernehmen muss. Weiter ist zu prüfen, mobiles Arbeiten auch in die Arbeitsstättenverordnung mit einzubeziehen und ein Recht auf Nichterreichbarkeit klarzustellen.



Unabhängig von bestehenden Regelungen im Organisationsbereich der IG Metall wird in vielen Bereichen mobil gearbeitet, in denen weder einschlägige Tarife gelten noch Betriebsräte vorhanden sind, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Insofern besteht politischer Handlungsbedarf, um einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Folgende Regelungspunkte sind unverzichtbar, um bestehende Risiken für die Beschäftigten auszuschließen und Rechtssicherheit für alle Beteiligten herzustellen:

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

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 können über Tarifverträge/Betriebsvereinbarung 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.

4. Prinzip der Freiwilligkeit für die Beschäftigten

Arbeitnehmer*innen darf aus der Inanspruchnahme oder der Nichtinanspruchnahme des Rechts auf mobiles Arbeiten kein Nachteil entstehen.

5. Arbeitszeit

Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert 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. 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.

9. Einhaltung bestehender gesetzlicher Regelungen

Die Einhaltung und Anwendung geltender arbeits- und sozialrechtlicher Gesetze und Verordnungen, ist sicher zu stellen. Es darf keine Einschränkung des Teilnahmerechts an Betriebs- und Abteilungsversammlungen geben.

10. 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. Es müssen verpflichtend die notwendigen Unterweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit stattfinden.

11. Kosten

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 bei regelmäßig vereinbartem mobilen Arbeiten verpflichtet. Zu prüfen ist die Anpassung der Regelung zur steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitszimmern/ -flächen und Ausstattung.

12. Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten

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 einführen.



13. 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