

DIGITALISIERUNG #2

FAKTENBLATT

MOBILES ARBEITEN UND HOME OFFICE ERMÖGLICHEN UND FAIR GESTALTEN

Ob im Café oder in den eigenen vier Wänden im Homeoffice: Die Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten, mobiler und flexibler zu arbeiten. Die Vorteile liegen auf der Hand: keine langen Pendelzeiten, selbstbestimmte Verteilung der Arbeit über den Tag und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Recht auf Home Office schaffen

Obwohl das Homeoffice öffentlich viel diskutiert wird, ist die Verbreitung eher gering. Nur zwölf Prozent der Beschäftigten nutzen diese Option. Gerade einmal 37 Prozent der Betriebe schaffen hierzu überhaupt die Möglichkeit (IAB 2019). Selbstbestimmtes mobiles Arbeiten ist nicht in jedem Job möglich, aber das vorhandene Potential wird nicht ausgeschöpft. Viele Beschäftigte wollen die Digitalisierung für mehr zeitliche Flexibilität nutzen, doch Wunsch und Wirklichkeit liegen weit auseinander. Oft scheitert der Wunsch schon an den Vorgesetzten. Deshalb fordert der DGB einen neuen Rechtsanspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten für alle Beschäftigten, deren Arbeitsplätze das grundsätzlich möglich machen. Dabei geht es nicht um ein „ganz oder gar nicht“, sondern um die Möglichkeit, zeitweilig auch mal von Zuhause oder frei zu wählenden Orten arbeiten zu können. Dies muss für die Beschäftigten allerdings immer freiwillig bleiben – und betrieblich gut organisiert werden.

Home Office braucht klare Regeln

Mobile Arbeit ist auch mit Risiken verbunden, denn auch mobile Arbeit muss planbar sein und braucht klare Grenzen. Deshalb soll das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit, welches den Beschäftigten im Prinzip vertraglich garantiert ist, gestärkt werden. Ausufernde Verfügbarkeitserwartungen von Arbeitgebern dürfen nicht zum Standard der digitalen Arbeitswelt werden. Die Privatsphäre der Beschäftigten soll deshalb besser vor dem Zugriff der Arbeitgeber geschützt werden. Die vom Europäischen Gerichtshof geforderte Arbeitszeiterfassung sollte dabei helfen, die Grenzen deutlicher zu markieren. Eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes zur Verlängerung

der täglichen Arbeitszeiten oder Verkürzung der Ruhezeiten lehnt der DGB auch bei mobiler Arbeit strikt ab. Deshalb soll der Rechtsanspruch mit einem Schutzrahmen verbunden werden. Dieser Rechtsanspruch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten soll durch die Tarifvertragsparteien und durch die Mitbestimmung der Betriebsparteien ausgestaltet werden: durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen.

Der DGB setzt sich ein für:

- einen gesetzlichen Anspruch auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.
- die Einhaltung des Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit.
- die Einhaltung der täglichen Höchstarbeits- und Ruhezeiten nach dem geltenden Arbeitszeitgesetz.

Der DGB hat im Juni 2019 ein „Diskussionspapier für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten“ beschlossen:

<https://www.dgb.de/-/Z55>

Wegweisende Tarifverträge:

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG):
Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit 4.0 EVG 2018):
<https://www.evg-online.org/>

IG Metall Baden Württemberg:
M+E Industrie Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten 2018:
<https://www.bw.igm.de/tarife/>

