

01.03.2021

Homeoffice jetzt, in der Corona-Pandemie, und danach ... unsere Positionen als ver.di-Betriebsgruppe:

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
um in der Corona-Pandemie Ansteckungen einzudämmen, wurde auch im studierendenWERK BERLIN Beschäftigten nahegelegt, von zu Hause zu arbeiten – wenn ihre Tätigkeit dies zuließ bzw. zulässt.

Dabei haben Sie sicherlich ganz **unterschiedliche Erfahrungen** gemacht, **die von verschiedenen Faktoren abhängen**, zum Beispiel, ob Sie bereits Erfahrung mit dieser Art von Arbeit hatten, wie die technischen und räumlichen Voraussetzungen waren/sind, ob Sie vom Homeschooling betroffen waren/sind, wie sich Ihre persönliche/familiäre Situation darstellt(e), wie Vorgesetzten und Teamkolleg*innen dazu stehen ...

Wir gehen davon aus, dass die **Erfahrungen** eine **Bandbreite positiver wie negativer Effekte des Arbeitens von zu Hause** abdecken.

Man muss an dieser Stelle betonen, dass wir von Erfahrungen sprechen, die in der aktuellen Ausnahmesituation gemacht wurden, aber: **das Positive sollte bewahrt und ausgebaut werden, das Negative dringend – jetzt und zukünftig – abgestellt werden.**

Als ver.di-Betriebsgruppe im studierendenWERK BERLIN ist uns wichtig:

- Die Erfahrungen der Beschäftigten sollen erfragt werden und bei der zukünftigen Gestaltung von Homeoffice/Alternierender Telearbeit Berücksichtigung finden.
- Defizite bei den Rahmenbedingungen für das Homeoffice sind so schnell wie möglich abzustellen.
- **Alle Regelungen zu Arbeitszeiten und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten gelten selbstverständlich auch in der Pandemie und sind zwingend einzuhalten!**
- Wir empfehlen einen offenen Austausch mit den Beschäftigten zu den Fragen: „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Was brauchen wir dafür?“

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, der Bereich Innovation und Gute Arbeit unserer ver.di-Bundesverwaltung hat mehrere Empfehlungen zur Gestaltung von Mobiler Arbeit/Homeoffice herausgegeben. Auf diese Veröffentlichung **„FAQ Homeoffice, Informationen zu Arbeit und Ansprüchen anlässlich der Corona-Pandemie, Stand: 27.07.2020“** möchten wir Euch noch einmal besonders hinweisen: <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++co++c3de425e-8ac8-11ea-baf4-001a4a160100>

<https://bb.verdi.de/>

01.03.2021



Diese beiden Bilder symbolisieren, dass Mobile Arbeit (Homeoffice/Alternierende Arbeit) Chancen und positive Veränderungen mit sich bringen kann, dabei aber unbedingt auf die konkreten Rahmenbedingungen zu achten ist!

Für die Gestaltung von Mobiler Arbeit (Homeoffice/Alternierender Telearbeit) hat der Bereich Innovation und Gute Arbeit folgende Regelungsinhalte formuliert:

Schritte, um zu einer guten Vereinbarung zu kommen:

- Thema mit den Beschäftigten diskutieren
- Zielsetzung und Regelungsinhalte mit den Beschäftigten erarbeiten
- Erarbeitung eines Entwurfs für eine Vereinbarung
- Verhandlung mit dem Betrieb
- Einführung und Umsetzung
- Überprüfung der Wirksamkeit

Anregungen für Regelungsinhalte:

Zielsetzung – Präambel

- Ziele im Sinne der Beschäftigten verbindlich festschreiben und in der Präambel sichtbar machen:
 - Orts- und Zeitsouveränität
 - lebensphasengerechtere Gestaltung von mobiler Arbeit (Kombinations-/Wechselmöglichkeiten, Ein- und Ausstieg aus Mobilität grundsätzlich gewährleisten)
 - mobile Arbeit als ergänzende Arbeitsform (Entfremdung vom Betrieb vermeiden)
 - keine Entgrenzung, keine Ausdehnung der Arbeitszeit und keine Erhöhung der Arbeitsintensität

<https://bb.verdi.de/>

01.03.2021

<https://bb.verdi.de/>

Geltungsbereich

- in welchen Bereichen räumlicher, sachlich-organisatorischer, persönlicher und zeitlicher Art mobile Arbeit stattfindet
- Arbeitsbereiche nennen, die von mobiler Arbeit ausgenommen sind
- empfohlen sind Beschränkungen des Umfangs mobiler Arbeit (Anteil an indiv. Arbeitszeit)

Voraussetzungen und Grundsätze

- Tätigkeit muss für mobile Arbeit geeignet sein
- für alle Beschäftigten, die mobil arbeiten wollen, wird geprüft, unter welchen Bedingungen dies ermöglicht werden kann (Prinzip Einzelfallbetrachtung)
- sämtliche für das Arbeitsverhältnis maßgebenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen gelten fort (sowie DV, individuelle Vereinbarungen)
- mobile Arbeit soll (möglichst) auf Freiwilligkeit beruhen;
bei betrieblich veranlasster Mobilität Berücksichtigung der sozialen Belange der Beschäftigten
- Rückkehrrecht an betrieblichen Arbeitsplatz
- Recht auf Wechsel zwischen mobilem und innerbetrieblichem (stationären) Arbeitsplatz
- Umfang der mobilen Arbeit kollektiv und aufgabenbezogen festlegen

Antrags- und Entscheidungsverfahren

- Transparenz im Verfahren herstellen
- allen Interessierten muss der Prozess gleiche Voraussetzungen bieten
- schriftlicher Antrag an unmittelbaren Vorgesetzten
zu konkreter Form der mobilen Arbeit/Umfang/Gesamtzeitraum
- angemessene Entscheidungsfrist
- Information der Interessenvertretungen
- bei Ablehnung des Antrages Ablehnungsgründe benennen (Kenntnisgabe an Interessenvertretungen/*Steuerungsgruppe*)
- Beschwerderecht Antragsteller*in (gegenüber ...;
können Ablehnungsgründe durch Maßnahmen ausgeräumt werden/Lösungsvorschläge)
- Beratung im Team/Bereich bei mehrfachen Antragstellungen, um gemeinsame Lösung herbeizuführen; Hinzuziehung einer neutralen Person im nächsten Schritt

01.03.2021

<https://bb.verdi.de/>

Ausstattung

- notwendige und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechende Arbeitsmittel werden für Zeit der Vereinbarung kostenlos zur Verfügung gestellt
- Vereinbarung, ob und in welchem Umfang die Arbeitsmittel privat benutzt werden dürfen
- Auf-/Abbau der Arbeitsmittel sowie Wartung erfolgt durch Arbeitgeber
- Arbeitgeber stellt Netzzugang zum Unternehmen zur Verfügung, gewährleistet Zugangsrechte
- unverzügliche Anzeige technischer Störungen/Beseitigung durch Arbeitgeber
- betrieblicher Arbeitsplatz steht weiterhin zur Verfügung
- ggf. Einrichtung flexibler Arbeitsplätze im Unternehmen [Anforderungen!]

Arbeitszeit und Erreichbarkeit

- Erfassung der Arbeitszeit als Grundvoraussetzung!!!
- Arbeitszeitregelungen (Gesetz, TV, DV) gelten weiter -> Unterweisung der Beschäftigten
- Nichterreichbarkeitsregelungen treffen
- Aufgabenverteilung so, das sie grundsätzlich in der vereinbarten Arbeitszeit geleistet werden kann
- Rahmenarbeitszeiten, in denen die überwiegende Arbeit zu leisten ist, festlegen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Leistungsmenge beachten/im Blick haben (Kollegialität fördern, Selbstaussbeutung entgegenwirken)
- Unterweisung, Schulung und Kompetenzentwicklung
- ergonomische Standards wirksam anwenden;
wenn Arbeit unter ergonomisch ungünstigen Bedingungen – mehr bezahlte Pausen
- Regelungen zu Arbeitsunfällen
- Gefährdungsbeurteilungen, Überlastungsanzeigen
- Führungsverhalten (indirekte Steuerung – konkrete Ausgestaltung)

Datenschutz und Persönlichkeitsrechte

- Verbot der Überwachung der Beschäftigten
- Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Ausschluss Nutzung privater Geräte

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

fast jeder dritte Arbeitnehmer (29 Prozent) **möchte auch langfristig weiter im Homeoffice arbeiten**. Das geht aus einer Umfrage im Auftrag von Web.de und GMX vom April 2020 hervor.

INFORMATION der ver.di Betriebsgruppe studierendenWERK

Bildung
Wissenschaft
Forschung

01.03.2021

<https://bb.verdi.de/>

ver.di und die **DGB-Gewerkschaften** setzen sich bereits seit Längerem für ein **Recht auf selbstbestimmtes Homeoffice und mobiles Arbeiten** ein, wo es die Tätigkeit zulässt. [...] Es darf **jedoch keinen Zwang zum Homeoffice** und – wo nicht eh durch die Tätigkeit bedingt – zu mobiler Arbeit geben. Die **Möglichkeit zur Teilnahme am Homeoffice und mobiler Arbeit sollte** zudem **nicht von der individuellen Entscheidung der Führungskraft abhängen, sondern entlang von definierten Kriterien** zur Voraussetzung wie Art der Tätigkeit bestehen.

Mit der Forderung nach diesem Recht verbinden ver.di und die DGB-Gewerkschaften zudem weitere Bedingungen für eine konkrete Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause und unterwegs, damit daraus tatsächlich Gute Arbeit wird: **Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die vereinbarte Arbeitszeit müssen eingehalten werden**, der Arbeitsplatz ist entsprechend auszustatten, Geräte mit (Daten-)Sicherheitsstandards sind von den Unternehmen zu stellen, der betriebliche Arbeitsplatz bleibt erhalten, und es wird eine Mindestanwesenheitszeit im Betrieb vereinbart u.a. mit Blick auf soziale Teilhabe, Kommunikationsmöglichkeiten für die Gewerkschaft werden sichergestellt. Die Ausgestaltung bewegt sich zum einem also im Rahmen gesetzlicher Vorgaben und ist zum anderen per Tarifvertrag, wie es ihn bspw. bei der Telekom gibt, und/oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen genauer zu regeln. ver.di hat dazu Empfehlungen erarbeitet.

(FAQ: Homeoffice, 27.07.20)

Auch in der Politik ist das Thema aufgegriffen worden: es liegt der **Entwurf eines „Mobile Arbeit-Gesetz“** des **Bundesarbeitsministers** seit Ende letzten Jahres vor. Darin ist allerdings **kein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit** verankert, lediglich eine sogenannte **Erörterungspflicht – mit dem Ziel einer Vereinbarung!**

Die **Stellungnahme des DGB** dazu:

<https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++15d90832-445f-11eb-8083-001a4a160123>

Das Thema Homeoffice – Alternierende Telearbeit wird uns also sicher auch im studierendenWERK BERLIN weiter begleiten. Wir möchten uns als ver.di-Betriebsgruppe dazu mit einbringen – und uns vor allem darüber mit Euch austauschen. **Für Rückmeldungen und Nachfragen zu dieser Information stehen wir Euch gern zur Verfügung.**

Mit kollegialen Grüßen

Bianca Zimmermann und Karsten Freund
Sprecherinnen der ver.di-Betriebsgruppe
im studierendenWERK BERLIN

Antje Thomaß
ver.di Gewerkschaftssekretärin

