

# Provisorium oder gesunder Arbeitsplatz?

**MOBILE ARBEIT** *In der Pandemie ab März 2020 war mobiles Arbeiten im Homeoffice auch beim Autohersteller Opel Usus. Eine erste »unbürokratische« Gesamtbetriebsvereinbarung hat grundlegende Regeln für das Homeoffice festgezurr. In einer besseren Dauerregelung sollen auch ergonomische Grundsätze vereinbart werden.*

VON KLAUS HEIMANN

**U**we Baum, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (GBR) bei Opel, ist zufrieden, dass es u. a. mit dem mobilen Arbeiten im Homeoffice gelungen ist, die Zeit des Corona-Shutdowns zu überbrücken. Um Spielregeln für die rund 16.000 Beschäftigten an den vier deutschen Standorten in Rüsselsheim, Kaiserslautern, Eisenach und Dudenhofen festzulegen, wurde sehr rasch am 10.3.2020 die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) »Mobiles Arbeiten – Corona« unterschrieben.

Gedacht war sie als Provisorium bis Ende Mai 2020. Dann kam SARS-CoV-2 mit Wucht und einer elfwöchigen Werksschließung. Erst Anfang Juni 2020 ging es in der Produktion weiter. Der erneute Infektionsanstieg ab dem Spätsommer führte nicht zum kompletten Stillstand, aber das mobile Arbeiten wurde für viele Mitarbeiter\*innen verlängert, ebenso die GBV (vgl. auch das Interview auf Seite 18).

## Arbeitszeiterfassung auch mobil

Bewährt hat sich, dass die Vereinbarung erprobte Spielregeln übernommen hat, etwa das System der Gleitzeit auch bei mobiler Arbeit. Beschäftigte am Opel-Standort Rüsselsheim dürfen sich von 6 Uhr morgens bis 20 Uhr abends ihre Arbeitszeit einteilen. Die Kernarbeitszeit liegt bei vier Stunden.

Das recht flexible Model erleichterte etwa die Kinderbetreuung parallel zur Arbeit, als Schulen und Kitas dicht waren: Beschäftigte

haben z.B. nochmals von 18 Uhr bis 20 Uhr gearbeitet, konnten sich mittags um die Kinder kümmern.

## Böckler: 67 Vereinbarungen ausgewertet

Die GBV von Opel ist eine von vielen Vereinbarungen, die es in vielen Unternehmen gibt. Sandra Mierich, Expertin beim Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I. M. U) der Hans-Böckler-Stiftung, hat 67 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur mobilen Arbeit ausgewertet. Weil der Begriff »Mobile Arbeit« rechtlich unpräzise ist, bemühen sich alle Vereinbarungen darum, eine Definition des Regelungsgegenstands aufzustellen. Eine Klarstellung des Gesetzgebers fehlt, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Homeoffice zu verbessern.

Auffällig ist, dass die in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) festgeschriebenen, verbindlichen Regeln für »alternierende Telearbeit« eher umgangen werden (siehe dazu den Kasten zur Erläuterung der Varianten). Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird zu Unrecht vernachlässigt, allerdings bietet der Gesetzgeber hier bisher auch kaum Hilfestellung und rechtliche Anknüpfungspunkte.<sup>1</sup> Einige Arbeitgeber stellen nicht einmal den Arbeitscomputer zur Verfügung, so Mierich. Sie beobachtet in den neueren Vereinbarungen eine Tendenz, die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihren Heimarbeitsplatz hervorzuheben.

## DARUM GEHT ES

1. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung von Opel regelt das Homeoffice, um den Infektionsschutz in der Pandemie zu verbessern.
2. Beschäftigte melden zurück, dass sie sich eine bessere Ergonomie wünschen und nicht auf Dauer in das Homeoffice geschickt werden möchten.
3. Der Gesamtbetriebsrat erzielt Verbesserungen bei der Arbeitsgestaltung und nimmt den Unfallschutz bei mobiler Arbeit verstärkt ins Visier.

<sup>1</sup> Vgl. auch »Gute Arbeit« 11/2020, Beitrag von Dr. A. Gerlmaier (ab S. 25ff.).

### Opel: Regelungspunkte in der GBV

In der GBV bei Opel wurden im Gegensatz dazu konkrete Regelungen für ein faires Geben und Nehmen festgeschrieben, u. a. diese Ziele, die eine »unbürokratische Lösung« in Zeiten von Corona ermöglichen sollen:

- Wie ist mobile Arbeit zu organisieren?
- Wie sehen die Teilnahmevoraussetzungen aus?
- Wie ist der Datenschutz aufgestellt?
- Wie wird die zusätzliche Versicherungspflicht des Arbeitgebers für Arbeitsunfälle geregelt?
- Wie wird der Status der Mitarbeiter\*innen in der Zeit des mobilen Arbeitens definiert?

Nicht vereinbart wurde, wie der Arbeitsplatz zu Hause konkret auszusehen hat, welche ergonomischen Anforderungen zu erreichen sind. Die Realität zeigt: Sind z. B. zwei Lebenspartner in mobiler Arbeit tätig, sitzt bisweilen eine Person im Schlafzimmer am Rechner, eine weitere im Wohnzimmer am Esstisch. Der Platz in den Wohnungen ist meist begrenzt. Der Betriebsrat bei Opel weiß: Die Beschäftigten sind oftmals nicht dazu in der Lage, ergonomisch gute Arbeitsplätze einzurichten. Rückenschmerzen, Verspannungen und Stress bleiben im

Schlechte Ergonomie im Homeoffice: Vielen Beschäftigten tut das auf Dauer nicht gut.



Homeoffice nicht aus. Der Arbeitsschutz ist auch beim Arbeiten zu Hause von größter Bedeutung. Die GBV mobiles Arbeiten in Corona-Zeiten bei Opel soll deshalb keinesfalls eine Regelung auf Dauer sein.

### Kritik der Beschäftigten aufgreifen

Es hat Uwe Baum nicht verwundert, dass die Beschäftigten an mobiler Arbeit auch Kritik üben. Länger am Laptop mit schlechter Körperhaltung zu arbeiten ist häufig belastender als die Arbeit im großzügig und ergonomisch gestalteten Büro. Die Augen werden stärker beansprucht, oft bewegt man sich weniger.

Im Büro sind die meisten Beschäftigten mit (zwei) großen Bildschirmen, einer ergonomischen Tastatur, guten Bürostühlen und (höhenverstellbaren) Schreibtischen versorgt. Zwar konnten bei Opel die Mitarbeiter\*innen ihre Bildschirme und Tastaturen mit nach Hause nehmen, aber es wurde keine komplette Büro-Ausstattung für das mobile Arbeiten zur Verfügung gestellt, die viele platzmäßig auch gar nicht stellen könnten.

## »Eine Klarstellung des Gesetzgebers zum Homeoffice fehlt, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu verbessern.«

KLAUS HEIMANN

### Studie zur Ergonomie im Homeoffice

Ergonomie-Defizite im Homeoffice sind für viele Beschäftigte ein Kritik- und Schwachpunkt, ergab eine allgemeine Beschäftigten-Studie im Auftrag des Leuchtenherstellers LEDVANCE (früher Osram): Je mehr und länger Arbeitnehmer\*innen daheim arbeiten, umso öfter spüren sie die Mängel: So wünschen sich fast drei Viertel der Befragten (74%) eine Ausstattung, die ihre gesundheitlichen Be-

## »AUCH DEN UNFALLSCHUTZ IM HOMEOFFICE GEREGLT«

Gesamtbetriebsvereinbarung Über die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) »Mobiles Arbeiten« bei Opel sprach GBR-Vorsitzender Uwe Baum mit Klaus Heimann.

**Wie geht es mit der GBV zum mobilen Arbeiten weiter?** In vielen Betrieben gab es bereits Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice oder zum mobilen Arbeiten. Wir haben im März 2020 mit der GBV für alle deutschen Standorte vorübergehend nachgezogen. Gespräche gab es schon davor, aber bis zum März 2020 hatten wir einen Bremsklotz, den wir erst mit dem Beginn der Corona-Pandemie lösen konnten: Das war der Versicherungsschutz bei einem Arbeitsunfall bei mobiler Arbeit oder im Homeoffice.

Die bislang restriktive Rechtsprechung der Sozialgerichte bei der Anerkennung von Berufsunfällen verunsichert die Beschäftigten. Deshalb zielten wir vom Gesamtbetriebsrat darauf ab, in einer betrieblichen Vereinbarung eine adäquate private Unfallversicherung zu regeln. Opel sollte für einen zusätzlichen Unfallschutz sorgen und eine entsprechende private Versicherung abschließen. Dazu war das Unternehmen lange Zeit nicht bereit.

**Arbeitsunfälle im Homeoffice sind noch sozialrechtliches Neuland.** Ja, wir wollten für mögliche Unfälle bei mobiler Arbeit einen verlässlichen Versicherungsschutz, falls es bei der Anerkennung zu Rechtsstreits mit der Berufsgenossenschaft kommt und diese Leistungen verweigert. Uns ist wichtig, dass die Rechte der Beschäftigten an dieser Stelle klar, verbindlich und sicher gewahrt werden. Das ist jetzt in der Betriebsvereinbarung so geregelt.

**Wollen die Beschäftigten gerne mobil arbeiten?** Es gibt diesen Wunsch, aber die Bedingungen – Stichwort Arbeits- und Wegeunfall-Risiko – müssen stimmen. Einen großen Run gab es noch nicht. Wir haben mit den Beschäftigten Arbeitsgruppen eingerichtet, um zu ermitteln: Welche Regelungen sind euch wichtig? Als zentrale Punkte kamen heraus: Mobiles Arbeiten sollte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Aber genau so bedeutsam war die Frage der

sozialen Absicherung bei einem Unfall: Was ist, wenn mir etwas passiert?

**Die Pandemie hat eure Position bei der Absicherung von Unfällen verbessert. Dann kam die GBV gerade zur rechten Zeit?** Als die Corona-Pandemie im März an Dynamik zugelegt hat und wir abschätzen konnten, dass dies für die Betriebe erhebliche Konsequenzen haben würde, haben wir die Belegschaft über den Stand der Verhandlungen zur mobilen Arbeit informiert. Außerdem haben wir von unserem Initiativrecht Gebrauch gemacht und den Arbeitgeber aufgefordert, rasch mit uns eine Vereinbarung abzuschließen. Wir haben die GBV am 11.3.2020 unterschrieben, kurz bevor der erste bestätigte Corona-Fall auftrat. Ab dem 13.3.2020 waren die Bürobereiche leer, es wurde kollektiv von zu Hause aus weitergearbeitet.

**Die Geschäftsleitung von Opel ist begeistert vom Homeoffice?** Absolut, aber das führt nun zu neuen Problemen. Die Strategie des Konzerns zielt darauf ab, das flexible und durchaus beliebte mobile Arbeiten in den indirekten Bereichen in einen Dauerbetrieb zu überführen, nicht zuletzt, um Bürokosten einzusparen: weniger Fläche, geringere Betriebskosten usw. Hier gibt es bei Verhandlungen über eine längerfristige Vereinbarung noch viel Gesprächsbedarf.

**Und wie haben die Beschäftigten bisher reagiert?** Die Reaktionen waren differenziert. Zwischenzeitlich wird bemängelt, dass aufgrund des höheren Abstimmungsbedarfs die Arbeit ineffizienter geworden sei. Die sozialen Kontakte zu den Kollegen werden vermisst. Auch die ergonomische und technisch unzureichende Ausstattung zu Hause empfinden einige auf Dauer als problematisch. Aber in der Krisenzeit waren die Beschäftigten froh, dass sie flexibel von zu Hause arbeiten konnten und das Infektionsrisiko reduziert wurde. Das hat auch Unsicherheit und Ängste abgebaut. Für die Pandemie war und ist das eine gute Lösung, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Wir werden jetzt mit der Geschäftsleitung über eine langfristige Regelung verhandeln und wollen dabei wieder die Reaktionen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen.

## IM INTERVIEW



Uwe Baum, Vorsitzender des Opel-Gesamtbetriebsrats.

## Zeitgemäßer Arbeitsschutz

Pieper  
Arbeitschutzgesetz

Basiskommentar zum ArbSchG  
8., aktualisierte Auflage  
2018. 401 Seiten, kartoniert  
€ 34,90  
ISBN 978-3-7663-6572-9

[buchundmehr.de/6572](https://buchundmehr.de/6572)

**BUCH  
& MEHR**

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

## LESETIPPS

▷ Arbeitspapier der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV, 8/2020), Fachbereich Verwaltung (FBVW-402), »Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie«. PDF unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

▷ Handlungshilfe der Gewerkschaft ver.di (2019): »Mobile Arbeit, Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung« (60 Seiten), PDF unter [www.verdi.de](http://www.verdi.de), [www.innovation-gute-arbeit.verdi.de](http://www.innovation-gute-arbeit.verdi.de)

▷ DGB (17.6.2019): DGB-Diskussionspapier für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten. [www.dgb.de](http://www.dgb.de) (<https://www.dgb.de/themen/++co++bo7fcb8-9657-11e9-91fd-52540088cada>)

dürfnisse besser berücksichtigt. Besonders jüngere Angestellte bemerken negative Wirkungen wie Müdigkeit und Stress. 40% der Befragten glauben zudem, mit einer besseren Ausstattung zu Hause produktiver sein zu können.

### Herausforderungen der Homeoffice-Gestaltung

Im März fand der kollektive Umzug in das mobile Arbeiten in vielen Unternehmen und

Verwaltungen überstürzt statt. Nun treten negative Folgewirkungen zutage, die Ausgestaltung ergonomischer Grundsätze und der Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zentrale Aufgaben – kurz- und mittelfristig auch für den Gesetzgeber. »Wenn wir zu einer langfristigen GBV mobiles Arbeiten/Homeoffice kommen, rufen wir diese Themen noch einmal auf. Am richtigen Stuhl und Schreibtisch soll gute Arbeit im Homeoffice nicht scheitern«, erläutert GBR-Chef Baum.

#### VARIANTEN: HOMEOFFICE UND MOBILE ARBEIT

##### Alternierende Telearbeit

Der Begriff »alternierende Telearbeit« findet sich in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Dort ist normiert: Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Außerdem ist die Arbeitsform mit der wöchentlichen Arbeitszeit im »Homeoffice« schriftlich einzelvertraglich vereinbart. Der Arbeitgeber stellt eine funktionierende technische Ausstattung bereit und übernimmt die Kosten. Zudem gilt für Telearbeit die ArbStättV, also auch die Verpflichtung, die Gefährdungsbeurteilung (zumindest bei der erstmaligen Arbeitsplatzeinrichtung) vorzunehmen. Es gilt der umfassende Arbeits- und Gesundheitsschutz nach dem Arbeitsschutzgesetz mit Unterweisungen (ArbSchG) etc.

##### Mobile Arbeit

Mobiles Arbeiten ist nicht per se gesetzlich definiert und geregelt, es kann sich um Arbeit unterwegs (Montage, Kundenbetreuung), um Dienstreisen oder um das Homeoffice handeln, Vgl. hierzu auch den Beitrag zum DGB-Index Gute Arbeit ab S. 8ff. verrichtet mit mobilen Endgeräten wie Laptop oder Tablet (bzw. im Handwerk, auf dem Bau mit Werkzeug etc.). Allerdings gilt grundsätzlich: Wer im Auftrag des Arbeitgebers tätig wird, mobil oder am stationären Arbeitsplatz, fällt unter das Arbeitsschutzgesetz, die entsprechenden Arbeitgeberpflichten und ist unfallversichert (vgl. »Gute Arbeit« 6/2020, S. 26–28). Die Gefährdungsbeurteilung ist u.a. anhand der Betriebssicherheitsverordnung (oder der Baustellenordnung etc.) einzuhalten, die den Schutz bei der Arbeit mit Arbeitsmitteln regelt: das sind

auch Laptops. Faktisch ist es aber so, dass Arbeitgeber bei mobiler Arbeit den Arbeitsschutz weitgehend ignorieren. Hier muss der Gesetzgeber für Klarheit sorgen.

##### Homeoffice

Ist eine Variante der mobilen Arbeit. Eine gesetzliche Definition des Begriffs gibt es (noch) nicht. Aber: Es wird in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel aufgegriffen und darin ist festgehalten: Es gelten das Arbeitsschutzgesetz und die üblichen Arbeitgeberpflichten. Im allgemeinen Sprachgebrauch versteht man darunter gelegentliches oder ständiges Arbeiten in den privaten Räumlichkeiten des/der Arbeitnehmer\*in, meistens mit mobilen Endgeräten, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Wie bei anderen Formen mobiler Arbeit werden teils die Arbeitgeber- und Schutzpflichten ignoriert, oft sind die Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten nicht klar geregelt.

##### Heimarbeit

Der Begriff Heimarbeit entstand spätestens 1951 mit dem Heimarbeitsgesetz. Heimarbeiter\*innen erledigen Aufträge für einen Auftraggeber – nach einem Dienstleistungsvertrag, sie sind nicht abhängig beschäftigt, sondern gelten als arbeitnehmerähnliche Personen und genießen durch gesetzliche Regelungen und Auflagen für Auftraggeber in einigen Bereichen Schutzrechte. Heimarbeiter\*innen unterliegen weder örtlich noch zeitlich dem Weisungsrecht des Auftraggebers. Sie erbringen in der eigenen Wohnung oder Betriebsstätte allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag eines Gewerbetreibenden erwerbsmäßig Arbeitsergebnisse für den Auftraggeber.

Denkbar sei etwa eine Regelung: »Der Arbeitgeber beteiligt sich an den Kosten zu X-Prozent oder durch eine Pauschale für einen ergonomisch gut ausgestatteten Arbeitsplatz.« Zu klären sei auch, wie die Nutzung der privaten Infrastruktur zu berücksichtigen wäre.

## »Fast drei Viertel der Beschäftigten wünschen sich eine Ausstattung, die ihre gesundheitlichen Bedürfnisse besser berücksichtigt.«

KLAUS HEIMANN

### GBR lehnt längere Homeoffice-Zeiten ab

Bei der technischen Ausstattung hat man bei Opel bereits Verbesserungen erreicht: Die Beschäftigten nehmen bei Bedarf ihre IT-Ausstattung aus dem Firmenbüro mit nach Hause. Ansonsten sind für mobile Arbeit Laptops mit Docking-Station im Einsatz, die an große Bildschirme angeschlossen werden können. Die Software »Skype to Business« sorgt für die Kommunikation. Über eine sichere Verbindung haben alle mobil Arbeitenden Zugriff auf ihre Firmendaten und nötigen Arbeitsplattformen.

Der französische Automobilkonzern PSA, zu dem Opel seit dem Sommer 2017 gehört, verfolgt die Strategie, die Beschäftigten künftig länger (bis zu vier Tage pro Woche) in das Homeoffice zu senden. »Als die Mitarbeiter die PSA-Info gelesen haben, gab es Widerstand: In diesem Ausmaß, wie von PSA angedacht, wollen wir das nicht«, bekräftigt Baum. Das Unternehmen tue gut daran, das Homeoffice als ein Angebot auf freiwilliger Basis auszugestalten.

Die Reaktion der Opel-Belegschaft auf den Konzern-Vorschlag aus Paris zeigt, dass die

Betroffenen das Homeoffice nicht durch die rosarote Brille sehen. Sie haben erlebt, dass sie ihre Kolleg\*innen aus dem Team und die direkte Kommunikation vor Ort vermissen. Telefon- und Videokonferenzen sind kein gleichwertiger Ersatz für den persönlichen Austausch. Auch die informelle Kommunikation fehlt. Aber: Der GBR und die Beschäftigten wollen mobiles Arbeiten bei Opel auch nicht komplett zurückdrehen. »Die Erfahrung zeigt: Über eine lange Zeit nur im Homeoffice zu arbeiten, macht nicht glücklich. Es gibt Schattenseiten wie die Isolation und gesundheitliche Beschwerden, die auch mit einer besseren Ergonomie nicht zu beseitigen sind«, erläutert Uwe Baum.

### Umsetzung der GBV – mit Konfliktmechanismus

Auch der Punkt »Führungsverhalten im Homeoffice« sei keineswegs banal und ist daher Thema der GBV. Baum berichtet, dass vereinzelt Vorgesetzte ihre Mitarbeiter\*innen zurück an den Arbeitsplatz beordern wollten – zumindest für Besprechungen. In der Vereinbarung heißt es dazu: Während der Teilnahme am mobilen Arbeiten sind die Mitarbeiter\*innen nicht zur Teilnahme an Präsenzmeetings am ursprünglichen Arbeitsort verpflichtet.

Beim Datenschutz setzen die Geschäftsleitung und der Betriebsrat auf Vertrauen: Für den Schutz sensibler Firmendaten tragen die Beschäftigten (Arbeitsvertrag) und der Arbeitgeber (IT- und Datenschutz) gemeinsam die Verantwortung.

Bei Konflikten, die sich aus der GBV ergeben, soll eine »Betriebliche Kommission« tätig werden. »Die haben wir zwar eingerichtet, sie hatte aber nichts zu tun. Die Umsetzung der mobilen Arbeit in der Krisenphase war konfliktfrei«, so die Erfahrungen von Uwe Baum. »Wenn überhaupt, dann gab es Nachfragen beim Betriebsrat vor Ort, der alle Fragen klären konnte.« Und dann resümiert der GBR-Vorsitzende: »In der Krise war mobiles Arbeiten eine gute Lösung, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.« <



**Dr. Klaus Heimann**

ist freier Journalist und Moderator in Berlin.

[kl-heimann@t-online.de](mailto:kl-heimann@t-online.de)

### Alle Regelungen zur Kurzarbeit



Meyer / Wall

#### Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Basiskommentar  
2021. 461 Seiten, kartoniert  
€ 34,90  
ISBN 978-3-7663-7046-4

[buchundmehr.de/7046](http://buchundmehr.de/7046)

**BUCH  
& MEHR**

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0