



# angestellte-aktuell

Informationen des Angestelltenausschusses der IG Metall Völklingen für Ingenieure, technische Experten, Kaufleute, IT-ler, Meister, AT-Angestellte und Führungskräfte

## Homeoffice Spezial

### Auf ein Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,


Homeoffice ist zur Zeit in aller Munde. Für die Einen ein vermeintlich sicherer Tätigkeitsbereich, aber aufgrund der konkreten Aufgabenstellung für andere völlig unrealistisch. Für viele Eltern, mit der weiteren Herausforderung des „zu Hause lernen / homeschooling“ beaufschlagt; eine doppelte Bürde. Schul- und KiTa-Schließungen haben vor diesem Hintergrund dann auch wieder eine vollkommen andere Bedeutung. Hier bietet die neue Fassung des Kinderkrankentagegeldes zumindest eine teilweise Entlastung für berufstätige Mütter und Väter. (Seite 4)

Vielen Beschäftigten in Homeoffice fehlt der konkrete Austausch; das direkte Miteinander unter den Kolleginnen und Kollegen. Ganz zu schweigen von Konflikten, die aus einem, oftmals überholten Präsenzverlangen von Vorgesetzten und Teamleitern erwachsen können.

Homeoffice hat viele unterschiedliche Facetten. Mit dieser Ausgabe unserer **angestellte-aktuell** wollen wir ein paar Aspekte in die Diskussion einbringen, die uns als Gewerkschaften wichtig sind und zum anderen auch auf Gefahren hinweisen, in die viele Arbeitnehmer\*Innen derzeit, ohne es zu wissen, hineinlaufen.

Darüber hinaus machen wir mit diesem Falblatt auch auf unsere Fachveranstaltung zum Thema Homeoffice aufmerksam. Die IG Metall Völklingen besetzt mit ihrem regelmäßigen Angestelltengespräch immer wieder aktuelle Themen, die in den Betrieben eine bedeutende Rolle, insbesondere unter den indirekten Beschäftigten spielen und einer gewerkschaftlichen Antwort bedürfen. (Seite 3)

Und zu guter Letzt weisen wir hiermit auch auf ein Mitmach-Angebot hin, das wir seit 10 Jahren stets weiterentwickeln und welches durch die aktiven Mitstreiter\*Innen ausgefüllt und ausgestaltet wird. Gemeint ist der örtliche Angestelltenausschuss der IG Metall Völklingen (Seite 2)

  
Ralf Cavellius  
2. Bevollmächtigter

  
Roman Riegler  
Vorsitzender  
Angestelltenausschuss

### Corona-Arbeitsschutz-Verordnung zu Homeoffice

Im Rahmen der Anstrengungen zur Pandemiebekämpfung sollen in allen Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen die Möglichkeiten für Homeoffice forciert werden. Dementsprechend hat die Bundesregierung am 20.01.2021 eine zunächst bis zum 15.03.2021 befristete Corona-Arbeitsschutzverordnung erlassen, die auch Regelungen zu Homeoffice enthält.

Die Kernpunkte der Neuregelung zu diesem Thema sind:

- ▶ Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Büroarbeit und ähnlichen Arbeiten Homeoffice zu ermöglichen, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- ▶ Für Beschäftigte besteht keine rechtliche Verpflichtung, Homeoffice-Angebote des Arbeitgebers anzunehmen. Homeoffice beruht für den Arbeitnehmer immer auf Freiwilligkeit.
- ▶ Es müssen die ergonomisch erforderlichen, technischen und räumlichen Voraussetzungen in der Wohnung des Arbeitnehmers vorhanden sein.
- ▶ Es muss eine schriftliche Vereinbarung in Form einer arbeitsvertraglichen Regelung oder Betriebsvereinbarung gegeben sein.



Mindestbedingungen einer entsprechenden **Betriebsvereinbarung** sind dabei:

- ▶ Alle tariflichen Regelungen gelten fort.
- ▶ Homeoffice basiert seitens des Arbeitnehmers auf Freiwilligkeit.
- ▶ Rückkehrrecht an den betr. Arbeitsplatz ist sicherzustellen.
- ▶ Wöchentliche Mindestanwesenheitszeiten im Betrieb sind anzustreben (→ nach der Pandemie).
- ▶ Das Recht auf Unerreichbarkeit ist sicherzustellen.
- ▶ Arbeitszeit ist vollständig zu erfassen, zu vergüten und findet grundsätzlich an den Regelarbeitstagen statt.
- ▶ Der Arbeitgeber stellt die gesamte technische Ausstattung.
- ▶ Der Arbeitgeber zahlt eine Pauschale für anfallende Verbrauchskosten (Strom, Heizung, Kommunikationskosten etc.)
- ▶ Arbeitnehmer\*Innen im Homeoffice können an allen betrieblichen Veranstaltungen (Betriebsversammlungen, Sitzungen etc.) teilnehmen und haben jederzeit Zugang zum Betriebsrat.
- ▶ Grundsätzlich gelten auch im Homeoffice alle betrieblichen Vereinbarungen fort.

Hinweis: Der IG Metall Tarifvertrag zur Mobilen Arbeit (TVMobA) regelt bereits seit Februar 2018 die inhaltlichen Mindestrahmenbedingungen für entsprechende Betriebsvereinbarungen.

## ► Blick über den eigenen Tellerrand / Betrieb hinweg - im Ausschuss

Wir alle sind seit nun fast einem Jahr mit den Auswirkungen der Corona-Krise konfrontiert. Die Auswirkungen und Einschränkungen im täglichen Leben sind vielfältig und insbesondere auch am Arbeitsplatz spürbar.

In den Bürobereichen mussten im Frühjahr 2020 im ersten *Lockdown* sehr schnell und improvisiert Lösungen gefunden werden, um die Arbeit nicht vollständig einstellen zu müssen. Damals zeigte sich, dass die Möglichkeiten von Homeoffice-Lösungen besser und schneller funktionierten als das zunächst zu erwarten war. In der Spitze konnten bis zu 40 % der Mitarbeiter aus dem Bürobereich ihre Arbeit von zuhause aus weiterführen.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Rahmenbedingungen, um zuhause zu arbeiten, oftmals sehr unzulänglich und keinesfalls als Muster für dauerhafte Lösungen gelten können. Dauerhaftes Arbeiten unter ergonomisch, zeitlich und psychisch unzulänglichen Bedingungen am Esszimmer- bzw. Küchentisch, auf ungeeigneten Stühlen, auf der häuslichen Couchgarnitur, bei schlechter

Beleuchtung, auf privater Hardware, unter Nutzung eigenfinanzierter Internetanbindungen und Energie ist dauerhaft weder sinnvoll noch zulässig!

Es stellen sich neben den vorgenannten Fragen zusätzlich, bisher ungeklärte Fragen bezogen auf Haftung, Datenschutz und Datensicherheit, die bei Arbeiten auf privatem Equipment nicht gelöst und risikobehaftet sind.

Der Angestelltenausschuss der IG Metall Völklingen stellt sich mit dieser Thematik seit Jahren und wird sich auch in 2021 intensiv mit diesen Fragen beschäftigen.

Wir empfehlen den Betriebsräten der betroffenen Betriebe (soweit noch nicht bereits geschehen!), sich kurzfristig um verlässliche, betriebliche Regelungen im Sinne einer Betriebsvereinbarung (BV) zu bemühen, um den Kolleg\*innen Sicherheit zu geben.

Es bleibt festzuhalten, dass diese Gesamthematik der Mitbestimmung unterliegt. Entsprechende Kernpunkte einer dazugehörenden BV haben wir auch auf der Titelseite von **angestellte-aktuell** aufgelistet.

## ► Versicherungsschutz im Homeoffice (Unfallversicherung)

Alle Arbeitnehmer sind über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert.

### ► Was aber gilt bei einem Unfall im Homeoffice?

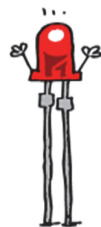
### ► Wann gilt ein Unfall zuhause als Arbeitsunfall und wann ist das nicht der Fall?

**Grundsätzlich gilt: „Ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ist ein Arbeitsunfall und steht damit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.“**

Maßgeblich ist dabei nicht der Ort der Tätigkeit, sondern ob die Tätigkeit in einem engen, sachlichen Zusammenhang mit der beruflichen Aufgabe steht, der sogenannten **„Handlungstendenz“** (Zitat: Bundessozialgericht).

Bsp.: Fällt ein Versicherter die Treppe hinunter, weil er den Hausanschluss der Internetverbindung überprüft, die er für die berufliche Tätigkeit benötigt, ist er versichert. Fällt er allerdings die Treppe hinunter, weil er Kaffee holt, ist er nicht versichert. Denn hier greift das Ausschlusskriterium, dass „eigenwirtschaftliche“, also private Tätigkeiten (auch) im Büro am Firmenstandort nicht gesetzlich unfallversichert sind.

Versichert sind natürlich auch die Wege vom häuslichen Arbeitsplatz in die Firma, um Arbeitsergebnisse abzuliefern oder neue Arbeitsaufträge oder Unterlagen entgegenzunehmen, bzw. um an Besprechungen teilzunehmen. Ebenfalls ist der Weg innerhalb der eigenen Wohnung zum häuslichen Arbeitszimmer versichert, wenn der Arbeitnehmer dort die Arbeit aufnehmen will. (BSG: B2U28/17R vom 27.11.2018)



Die Abgrenzung zwischen diesen beiden Tätigkeiten ist gerade im Homeoffice nicht ganz einfach. So gelten die Wege zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme in der Küche als „eigenwirtschaftliche Tätigkeiten“ und sind damit im Homeoffice nicht versichert.

Bei Betriebsvereinbarungen zu Homeoffice können entsprechende zusätzliche Unfallversicherungen vereinbart werden. Mindestens aber sollte jeder Arbeitnehmer, der dauerhaft im Homeoffice oder telearbeitet, eine entsprechende Unfallversicherung privat abschließen. (BSG:B2U7/12R vom 18.06.2013)

## ► Angestelltenkonferenz der IG Metall Völklingen

Nach Abschluss der Vertrauensleuwahlen, stehen die Wahlen der Personen- und Zielgruppen auf der Tagesordnung. Die IG Metall Völklingen führt hierzu am **Mittwoch, dem 03.März 2021** im satzungsgemäßen Turnus ihre Angestelltenkonferenz durch. Da auch hier Corona eine Präsenzveranstaltung nicht zulässt, wird die Konferenz als Zoom-Online-

Konferenz stattfinden.

In den Betrieben werden dazu Delegierte bestellt und Vorschläge für den Angestelltenausschuss der Legislatur 2021-2024 nominiert.

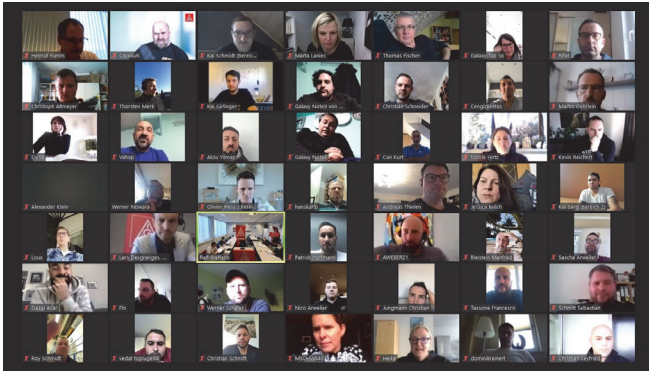
Interessierte melden sich hierzu bei ihrer betrieblichen Vertrauenskörperlleitung oder direkt bei der IG Metall Völklingen.

Im Rahmen der Konferenz wird der Tätigkeitsbericht des Angestelltenausschusses abgegeben und der/die neue Vorsitzende des Ausschusses, sowie die Mitglieder des Steuerungskreises gewählt.

Delegierte erhalten die Konferenz-Zugangsdaten per Brief und/oder persönlicher E-Mail.

2021 setzen wir unsere erfolgreiche Reihe der Angestelltengespräche fort. Bereits im März 2020 wollte die IG Metall Völklingen dieses Format des öffentlichen, gewerkschaftlichen Diskurses fortsetzen. Leider machte Corona dies zunichte. Bedingt durch Auflagen, Abstandsgebote und Risiken einer solche Großveranstaltung, mussten wir vertagen.

Da die Auswirkungen der Corona-Krise noch immer überdeutlich sind, hat der Angestelltenausschuss nun beschlossen, die Veranstaltung als rein digitales Angebot in Form einer **Videokonferenz** zu organisieren.



Als Referent konnten wir den anerkannten Sozialwissenschaftler **Prof. Andreas Boes** vom ISF in München gewinnen. Der Forschungsschwerpunkt von Herrn Prof. Boes und seinem Team liegt bei der Informatisierung der Gesellschaft und der Zukunft der Arbeit. Hier hat das ISF München eine ausgewiesene Expertise und einige Veröffentlichungen herausgegeben.

Die Digitalisierung der Arbeit und vieler Prozesse hatte schon vor der Covid 19-Pandemie eine deutliche Zunahme. Krisenbedingt und mit dem Fokus der Kontaktvermeidung haben mobile Arbeit und Homeoffice geradezu einen digitalen *Boost* erfahren.

**Was bedeutet dies für betroffene Arbeitnehmer\*Innen ?  
Welche positiven/ negativen Erfahrungen haben wir?  
Welche psychischen Effekte sehen wir?  
Was wird über die Pandemie hinaus erhalten bleiben?**




Und vieles andere mehr, wollen wir aufgreifen.

Im Rahmen unserer Videokonferenz wollen wir am Mittwoch, dem 03. März 2021 (17 Uhr) die aktuellen Entwicklungen einer (coronabedingt) beschleunigten Digitalisierung und deren Auswirkung auf Arbeitnehmer\*Innen

besprechen und Antworten für die Arbeit der Arbeitnehmer\*Innen und ihre Interessenvertretungen finden.

Neben seinem Vortrag wird uns Herr Prof. Boes auch für Fragen zur Verfügung stehen.

Die Veranstaltung ist als Zoom-Online-Konferenz geplant und kann damit sowohl von PC's, *tablets* als auch Smartphones mitverfolgt werden.

Um den Zugang möglichst einfach zu handhaben, empfehlen wir auf *tablet* und Smartphone die Installation der kostenfreien Zoom App. 

Am PC erfolgt der Zugang Browser-basiert.

Die Zugangsdaten veröffentlichen wir ab dem 26. Februar 2021 auf der Homepage der IG Metall Völklingen. Interessenten können sich hierzu auch gerne per Mail unter [voelkingen@igmetall.de](mailto:voelkingen@igmetall.de) anmelden.

Ihnen werden wir die Zugangsdaten 2 Tage vor dem Start auch persönlich zusenden.



## ► Zur Person



Prof. Andreas Boes

### Prof. Dr. Andreas Boes

außerplanm. Prof.—TU Darmstadt  
Direktorium - bidt  
Vorstand - ISF München

Andreas Boes ist Experte für das Thema „Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit“ und hat dazu seit 2007 im Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) ein Team auf-

gebaut. Er gehört dem Vorstand und Institutsrat des ISF an, ist Mitglied des Direktoriums am Bayerischen Forschungsinstitut für Digitale Transformation (BIDT) und außerplanmäßiger Professor für Soziologie an der Technischen Universität Darmstadt, wo er sich 2006 mit seiner Arbeit „Informatisierung und gesellschaftlicher Wandel“ habilitierte.

<http://www.IdGuZdA.de>  
<http://www.bidt.digital>  
<https://twitter.com/AndreasBoes>

Quelle: ISF München

## ► Der Angestelltenausschuss stellt seine Mitglieder vor: Jörg Burkhard, DÜRR Assembly Products, Püttlingen

In unserem Angestelltenausschuss tauschen wir uns regelmäßig und qualifiziert über spezifische Themen und Aufgabenstellungen der indirekt Beschäftigten/Angestellten aus. In loser Reihenfolge veröffentlichen wir an dieser Stelle Mitstreiter\*Innen dieses Arbeitskreises und ihre Ideen und Vorstellungen:

**Jörg Burkhard (57),**  
Betriebsratsvorsitzender Dürr  
Assembly Products GmbH,



Jörg arbeitet seit 30 Jahren bei Dürr Assembly Products GmbH in Püttlingen. Er trat 2017 in die IG Metall ein und ist seit 2019 Mitglied im Angestelltenausschuss. 2020 wurde er zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

Der Einstieg ins Berufsleben fand über eine Diplomarbeit („Kamerabasierte Einstellung von Scheinwerfern“) bei Dürr statt. Das aus der Diplomarbeit hervorgegangene Produkt Scheinwerfereinstellung ist heute weltweit im Einsatz und zum Standard in der Bandendprüfung von Fahrzeugen geworden.

Zahlreiche Abteilungen, von der Entwicklung über Vertrieb und zuletzt als Projektmanager im weltweiten Einsatz für Dürr, hat er durchlaufen.

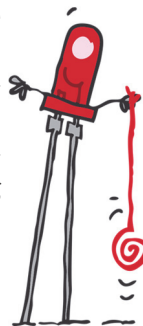
„Globale Herausforderungen, insbesondere der Wandel der Automobilindustrie zur Elektromobilität, und deren Auswirkungen auf Gesellschaft und Arbeitswelt, sind wichtige zu bearbeitende Zukunftsthemen im Angestelltenausschuss.

Tarifliche Forderungen und spezielle Fragestellungen im tariflichen und außertariflichen Bereich sind ihm wichtig. Immer häufiger werden Tarifangestellten sog. AT-Verträge angeboten. Ein Karriereschritt, der aber auch oft damit verbunden ist, tarifliche Regelungen und Vergütung von Mehrarbeit zu umgehen. Tarifverträge anderer Bundesländer umfassen auch AT-Angestellte, dafür werbe ich. Betriebsrat und IG Metall sollten sich verstärkt auch um die Belange der AT-Beschäftigten in allen Tarifgebieten kümmern.“

## ► Kinderkrankentage / Kinderkrankengeld

Der Anspruch besteht für das Kalenderjahr 2021 wenn...

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden,
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird,
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird,
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.



Anspruch auf Kinderkrankentage 2021 haben gesetzlich Versicherte:

- 20 Tage pro Kind und Elternteil
- maximal 45 Tage pro Elternteil bei mehreren Kindern
- 40 Tage pro Kind für Alleinerziehende
- maximal bei mehreren Kindern 90 Tage für Alleinerziehende

Eltern, die Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, haben in dieser Zeit keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

Weitere Informationen und Link zum Antragsformular:  
<https://www.aok.de/pk/rps/inhalt/kinderkrankengeld-10/>

## ► IG Metall Nordhessen: Ergebnisse einer Homeoffice-Online-Umfrage

Mitte 2020 haben die Kolleg\*Innen des Angestellten-Ausschusses der IG Metall Nordhessen alle IG Metall Mitglieder aus dem Angestelltenbereich (ca. 2.500) zu den wichtigen Themen betreffs Homeoffice im Rahmen einer Online-Befragung angesprochen (Rückläuferquote 15 %). Erkenntnisse zu den Befindlichkeiten, Erfahrungen und Problemstellungen, aber auch Vorteilen von Homeoffice waren das Ziel. Nachfolgend die Hauptideen aus der hochinteressanten Umfrage:

- Bei rund 40 % der Befragten waren die Arbeitsplatzbedingungen nicht adäquat, die Ergonomie leidet. 2/3 konnten sich dennoch zuhause besser konzentrieren.
- Homeoffice in Verbindung mit Kinderbetreuung wurde von vielen als belastend empfunden.
- 50 % der Kolleg\*Innen vermissen den sozialen und betrieblichen Austausch.
- 60 % wollen nicht vollständig umsteigen, sondern eher tageweise.

- Dennoch ist Mobilarbeit wichtig und viele wollen sie verstärkt nutzen.
- Nur knapp die Hälfte der Vorgesetzten sind abgeschlossen gegenüber mobiler Arbeit.
- Funktionierende Technik ist ein Muss.
- Es gibt erschreckenderweise nahezu keine materielle Unterstützung von den Arbeitgebern, nur bei ca. 2 %!

Die Kollegen aus Nordhessen freuen sich über Anregungen, Rückfragen oder Feedback.

Kontakt unter:

<http://www.igmetall-nordhessen.de/personengruppen/angestellte>

Dort steht die gesamte Dokumentation auch zum *download*.

