

Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

Nachgefragt

Alfred Löckle, Gesamtbetriebsratsvorsitzender zur Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten bei der Bosch GmbH

SEITE 2

Aus der Praxis

Interview mit Maike Manthey – Kaufmännische Angestellte und Betriebsrätin bei der Airbus Group

SEITE 3

Werkverträge neu regeln

Kampagne Werkverträge: Gegen Missbrauch. Für faire Arbeit und Mitbestimmung!

SEITE 4

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren nicht nur im kaufmännischen Bereich enorm gewandelt. Internet, Smartphone und Tablet machen es heute möglich, dass Büroarbeit nicht mehr an einen bestimmten Ort gebunden ist. Man arbeitet länderübergreifend in internationalen Teams, teils im Homeoffice, im Büro oder unterwegs in der Bahn.

Diese Entwicklung bietet Chancen, aber birgt auch Risiken. Als Chance sehen viele Beschäftigte, die Möglichkeit Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Doch mehr und mehr Beschäftigte stöhnen, dass sie oft nicht mehr wissen, wo eigentlich der Job aufhört und die Freizeit anfängt. Hier ist es wichtig zu erkennen, dass die permanente Erreichbarkeit viele in eine Art ständige Alarmbereitschaft versetzt. Die Folge: Der Stresspegel steigt. Wir brauchen neue Regelungen zum Thema mobiles Arbeiten, damit Flexibilität nicht auf Kosten der Beschäftigten geht. Hier ist es wichtig, neue Arbeitswelten gemeinsam zu gestalten und die Augen offen zu halten, was im Sinne der Angestellten alles verbessert werden kann.

In der aktuellen Ausgabe Arbeit@Büro haben wir für Sie interessante Praxisbeispiele zusammengestellt und gleichzeitig die Brücke zum Thema Digitalisierung der Officeberufe geschlagen.

Wenn Sie Fragen, Anregungen oder Kritik zum Thema haben, schreiben Sie uns unter angestellte@igmetall.de. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Ihre Redaktion

Flexibel, digital und permanent erreichbar:

Mobiles Arbeiten

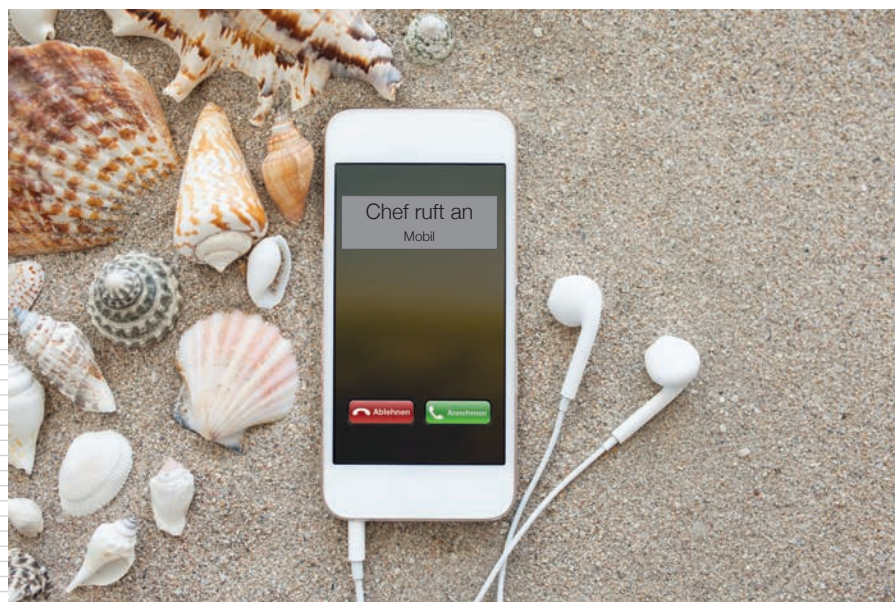
Kaum sitzt man im Auto oder in der Bahn und ist auf dem Weg nach Hause, klingelt schon wieder das Diensthandy oder ein ständiges Blinken zeigt an, dass neue Nachrichten eingetroffen sind. Durch Handy, Tablet & Co. ergeben sich neue Möglichkeiten – aber auch neue Belastungen.

Immer mehr leistungsfähigere Endgeräte finden ihren Weg in die Büros. Mails, Chats, Soziale Netzwerke – die Kommunikationsplattformen werden immer vielfältiger. Arbeitsinhalte werden digital verarbeitet, die Beschäftigten vernetzt. Ausgestattet mit Smartphones und Laptops haben viele Beschäftigte schon heute ihr Büro in der Tasche und können immer und überall arbeiten. Die Folge: Arbeitsbedingungen verändern sich. Die Präsentation, die man im Büro nicht mehr geschafft hat, wird im Zug fertiggestellt, die letzten Absprachen

für das Meeting am nächsten Tag werden noch schnell am Abend zu Hause getroffen.

Doch Technik ist nie alleiniger Auslöser veränderter Arbeitsbedingungen, erklärt Dr. Tanja Carstensen vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler Stiftung, vielmehr nutzen Beschäftigte oft die technischen Möglichkeiten um die hohen Anforderungen, die im Job an sie gestellt werden, zu kompensieren. Die Leistungsanforderungen steigen, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Das zeigt auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall: 80 Prozent der Befragten haben hier die Erfahrung gemacht, dass sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen müssen. Viele Beschäftigte fühlen sich permanent angespannt. Für nichts bleibt mehr Zeit: Familie, Hobbies, Freunde

(Fortsetzung siehe Seite 2)



bleiben nicht selten auf der Strecke. Manch einem kommt es vor, als könne die Arbeit im Homeoffice vieles einfacher machen. So gaben bei der IG Metall Beschäftigtenbefragung 46 Prozent der Befragten an, dass sie gerne einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen. Die Gründe sind vielfältig: Sei es, weil man zu Hause ist, wenn die Kinder von der Schule kommen oder auch, weil man sich so lange Pendelstrecken und allmorgendliche Staus auf dem Weg zur Arbeit – und somit kostbare Zeit – sparen kann. Negative Aspekte werden häufig erst zu spät erkannt.

Mobile Arbeit regeln

„Damit mobile Arbeit nicht zum Arbeiten ohne Ende wird, müssen wir gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen entwickeln, so dass sie ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort auch nach ihren eigenen Bedürfnissen bestimmen können. Außerdem muss der Grundsatz gelten: Arbeitszeit wird erfasst und vergütet.“, so Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Firmen wie Volkswagen, BMW oder Bosch haben bereits Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten abgeschlossen. Die Regelungen sind sehr unterschiedlich. Während bei der Volkswagen AG bereits 30 Minuten nach Feierabend keine E-Mails mehr an die Smartphones der Beschäftigten verschickt werden, um so das Recht auf „Nichterreichbarkeit“ zu gewährleisten, regeln die Betriebsvereinbarungen bei BMW und Bosch die vollständige Erfassung und Vergütung jeglicher Arbeit – innerhalb und außerhalb des Büros. Aktuell wird bei Daimler an einer Regelung zum mobilen

Arbeiten gearbeitet. Hierzu wurden rund 34.500 Beschäftigte per Online-Umfrage nach ihren Bedürfnissen befragt. Auf Grundlage dieser Ergebnisse finden nun Workshops statt, bei denen Beschäftigte aus den verschiedenen Bereichen, Betriebsräte, Führungskräfte sowie die Unternehmensleitung miteinander ins Gespräch kommen sollen. Das Ziel: Eine Regelung zu schaffen, bei der möglichst alle Bedürfnisse berücksichtigt werden. Die Verhandlungen sollen Ende 2015 beginnen.

Neue Arbeitsformen im Büro

Gerade im Office Bereich finden aktuell gravierende Veränderungen statt. Beschäftigte spüren dies teilweise durch die Einführung neuer Büroraumkonzepte. Desksharing ist keine Seltenheit mehr. Das private Familienfoto verschwindet hier zum Feierabend ebenso im Rollcontainer, wie die aktuell zu bearbeitenden Unterlagen und wird am nächsten Tag an einem anderen Schreibtisch wieder ausgepackt. Kombiniert mit tageweisen Homeoffice-Arbeitsplätzen, spart der Arbeitgeber so teure Bürofläche. Aber auch die Tätigkeitszuschnitte der Arbeit verändern sich. Nicht selten werden weniger komplexe Tätigkeiten, wie Reisekostenabrechnungen oder Protokolle an einem Arbeitsplatz zusammengefasst, um auf diese Weise Büroprozesse zu systematisieren und zu kategorisieren.

Doch Achtung: Ist dies erstmal geschehen, kann es leicht zu Abgruppierungen oder auch zu Auslagerungen von bestimmten Tätigkeiten kommen. Hier wurde mit Hilfe des Internets eine neue Form der Arbeitsorganisation geschaffen, die sich rasant verbreitet: Crowdwork. Für häufig kleines Geld und

ohne Sozialversicherung erledigen Crowdworker über Internet-Plattformen Aufgaben, die Firmen auf die Seiten gestellt haben: Sie übersetzen Texte, transkribieren Protokolle, beschreiben Produkte, entwerfen Designs, entwickeln Autos und vieles mehr. Traditionelle Mechanismen der Gewerkschaftsarbeit greifen hier erstmal nicht mehr. Hier geht die IG Metall neue Wege.



FairCrowdWork.org Bessere Arbeitsbedingungen für Crowdworker!

Wie sich die sogenannten Crowdworker organisieren können, um gemeinsam ihre Interessen durchzusetzen, entwickelt die IG Metall mit dem neuen Projekt www.faircrowdwork.org. „Mit dieser Seite wollen wir „Crowdworkern“ eine Plattform schaffen, sich untereinander zu vernetzen und gemeinsam mit uns ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das wird auch für uns ein wichtiges Lernfeld. Die Zeit konfrontiert uns mit vielen Fragen, auf die wir längst nicht alle Antworten haben. Wir werden sie entwickeln. Gemeinsam mit den Beschäftigten.“, so Christiane Benner.

NACHGEFRAGT



Alfred Löckle

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei der Robert Bosch GmbH

Bosch hat seit 2014 eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Wie kam es dazu?

Durch die Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung im Entwicklungszentrum Schwieberdingen kam der Stein ins Rollen. Mehr als jeder zweite Angestellte dort wünscht sich, seine Arbeitszeit flexibler gestalten zu können. Uns als Betriebsrat war wichtig: Die Arbeitszeit muss erfasst werden – auch außerhalb des Büros.

Wie funktioniert das in der Praxis?

Die Beschäftigten pflegen ihre Arbeitszeit selbst in das System ein. Dabei entscheiden sie, wann sie erreichbar sind und hinterlassen die Zeiten im Büro. Montag bis Freitag bleibt auch bei mobiler Tätigkeit Regelar-

beitszeit, der Samstag kann auf freiwilliger Basis als Ausgleich für Freizeit während der Woche benutzt werden. Tarifliche und gesetzliche Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit, zu Pausen und Zuschlägen gelten natürlich weiter.

Aber birgt die Arbeit von zu Hause nicht auch Risiken?

Ja, natürlich. Aber auch schon vorher haben sich Beschäftigte von zu Hause aus ins System eingeloggt und gearbeitet. Die neue Betriebsvereinbarung stellt jetzt sicher, dass die mobile Arbeit erfasst und damit auch bezahlt wird. Natürlich erfordert das ein hohes Maß an Selbstorganisation.



Interview mit Maïke Manthey

Kaufmännische Angestellte und Betriebsrätin bei der Airbus Group

Was ist dein Job?

Ich arbeite seit 12 Jahren bei den Financial Accounting Services bei der Airbus Group als Accounts Payable Analyst – also in der Buchhaltung. Wir sind ein Shared-Services Unternehmen mit ungefähr 130 Beschäftigten und arbeiten für verschiedene Niederlassungen der Airbus Group.

Digitalisierung im Office-Bereich – Was heißt das für kaufmännische Angestellte?

In den letzten 12 Jahren hat sich einiges getan. Ständig verändern sich die Programme und Tools mit denen wir arbeiten. Ohne Weiterbildung ist das überhaupt nicht zu schaffen. In Zukunft wird es so sein, dass sich die Beschäftigten immer weiter spezialisieren müssen. Unsere Vorgesetzten haben die Zielvorgabe, in den nächsten zwei Jahren einen Automatisierungsgrad von 80 Prozent zu erreichen. Automatisierung bedeutet zum Beispiel, dass die eingehenden Rechnungen nicht mehr über unseren Schreibtisch gehen, sondern automatisch verbucht werden. Ich kann nicht sagen, wie sich die Büroarbeitswelt in den nächsten Jahren ändern wird, weil ich nicht weiß, ob wir dann überhaupt noch hier sind.

Aber man kann nicht alle Aufgaben an Maschinen auslagern. Zulieferer brauchen konkrete Ansprechpartner. Dieses externe Outsourcen, das viele andere Firmen gemacht haben, hat hier zum Glück noch nicht stattgefunden. Das wäre auch eine Katastrophe, denn das Rechnungswesen hier ist Ansprechpartner für die Zulieferer. Wenn sie ihr Geld nicht bekommen, dann stoppen sie ihre Lieferungen. Dann stehen

Flugzeuge da und können nicht weitergebaut werden. Es ist die Frage, ob man vor Ort gut geschulte Leute bezahlt und damit einen reibungslosen Ablauf gewährleistet oder ob man auslagert und dann gegebenenfalls Schwierigkeiten bekommt. Teile unserer Einkaufsabteilung sind nach Bratislava ausgelagert worden, da hat man keinen konkreten Ansprechpartner mehr, die Zulieferer nicht und auch wir nicht. Man muss sich immer alles irgendwie selbst zusammensuchen, was viel Zeit und Nerven kostet. Früher war das anders, weil alles noch in einer Hand war. Man konnte vieles mit Kolleginnen und Kollegen auf kurzem Weg über den Flur erledigen. Da gingen nicht so viele Informationen verloren, weil der Informationsweg sehr direkt war. Es ist schon sehr mühsam geworden, weil sich auch keiner mehr zuständig fühlt, für das, was dann doch im System mal falsch läuft. Die Bereitschaft ist auch nicht mehr so groß, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren und Verantwortung zu übernehmen.

Spielt mobiles Arbeiten und Homeoffice bei euch eine Rolle?

Ja. Für viele, insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen ist das eine wichtige Option. Allerdings haben wir im Bereich mobiles Arbeiten oder Teleworking keine Betriebsvereinbarung. Wer im Homeoffice arbeiten möchte, wie zum Beispiel eine jüngere Kollegin von mir mit drei Kindern, muss das mit dem Chef persönlich verhandeln. Sie arbeitet momentan bis zu zwei Tage die Woche von zu Hause aus. Trotz externer Kinderbetreuung ist Arbeiten im Homeoffice mit drei Kindern sicherlich auch nicht einfach, aber sie hat die Erfahrung gemacht, dass es doch ein entspannteres Arbeiten ist.

Wenn ich jünger wäre und Kinder hätte oder auch pflegebedürftige Eltern, würde ich gerne ab und an von zu Hause aus arbeiten. Nicht der größeren Ruhe wegen, sondern um mir meine Zeit flexibler einteilen und vielleicht auch mal einen privaten Termin leichter wahrnehmen zu können. Und wenn ich die Fahrt zur Arbeit nur drei Mal pro Woche bewältigen müsste, wäre das schon toll. Ganz von zu Hause aus zu arbeiten, kann ich mir allerdings nicht vorstellen. Da bleibt dann der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen auf der Strecke, und wir haben ja jetzt schon Probleme damit, dass der Informationsfluss immer unpersönlicher und komplizierter wird, je mehr ausgelagert und automatisiert wird.

Mobility Check:

Checkliste Mobiles Arbeiten Darauf sollten Sie beim Arbeiten außerhalb des Büros achten



Wenn Sie viel unterwegs sind, gehört folgendes zur Grundausstattung: Ein leistungsfähiges Notebook (leichtgewichtig, strahlungsarm), externe Tastatur und Maus, Smartphone mit Freisprecheinrichtung.



Ein guter Bürostuhl, ergonomische Beleuchtung und ein höhenangepasster Arbeitstisch sind auch im Homeoffice ein Muss!

Wichtig: Notebooks eignen sich nicht für dauerhaftes Arbeiten, denn die optimale Position der Tastatur und der Handhaltung sowie die optimale Aufstellung des Bildschirms sind hier nicht möglich. Es empfiehlt sich zusätzlich eine Docking-Station mit separatem Bildschirm, Tastatur und Maus. Weitere Infos: www.ergo-online.de



Versuchen Sie, Arbeit und Freizeit klar voneinander zu trennen und machen Sie auch Ihren Kolleginnen und Kollegen deutlich, wann Sie ansprechbar sind und wann nicht!



Mit Kolleginnen und Kollegen Kontakt halten! Nutzen Sie die Möglichkeit, regelmäßig an internen Besprechungen teilzunehmen und an Entscheidungsprozessen mitzuwirken. So bleiben Sie am Ball und im Team.



Gute Qualifikation. Gerade die Arbeit außerhalb des Büros erfordert viel Selbstorganisation und Selbstdisziplin, um den Arbeitsalltag so zu gestalten, dass Sie entspannt und gesund bleiben. → www.forum-politische-bildung.de

ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

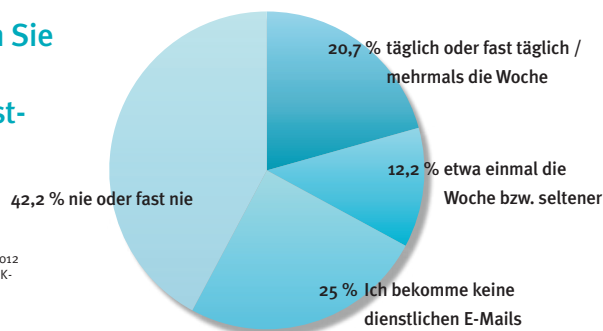
ZAHLEN & FAKTEN

Immer und überall erreichbar?

Durch mobile Geräte verschwimmt für viele Beschäftigte die Grenze zwischen Arbeit und

Freizeit – oft mit gesundheitlichen Folgen. So zeigt eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dass mit steigender arbeitsbezogener Erreichbarkeit immer stärkere Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben entstehen, Stress und Burn-Out-Symptome zunehmen.

Wie häufig lesen Sie außerhalb der Arbeitszeit dienstliche E-Mails?



Abweichung zu 100% durch Rundung:
3078 befragte abhängig Beschäftigte 2012
Quelle: Beschäftigtenbefragung der AOK-Gesundheit 2012
© Hans-Böckler-Stiftung 2013

Neu für Mitglieder: Die ISIC-Card



Die International Student Identity Card ist der weltweit akzeptierte Nachweis für den Schüler/innen-, Auszubildenden- und Studierendenstatus. Sie ermöglicht Zugang zu vielen Rabatten und Vergünstigungen (z.B. Unterkünfte, Carsharing, Sprachkurse, Online-Shops, Museen uvm.). Bei Auslandsaufenthalten kann in Notlagen Tag und Nacht eine kostenfreie Helpline in Anspruch genommen werden. Und das Beste daran: Der Ausweis ist für Mitglieder der IG Metall kostenfrei und ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig. Weitere Infos und Bestellung unter: www.igmetall.de/isic

Jetzt bestellen:
Die kostenlose ISIC Card für alle Azubis, Schülerinnen und Schüler und Studierende, die Mitglied der IG Metall sind.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Carina Veit,
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Text und Gestaltung: Gaby Peters
Druck: apm, 64295 Darmstadt



Cartoon: Harm Bengen

Jetzt aktiv werden!

Werkverträge besser regeln

Bis zu 5000 Beschäftigte von bis zu 1000 Fremdfirmen kommen täglich zu Thyssen-Krupp in Duisburg. Das ist kein Einzelfall. In vielen Unternehmen gehören Werkverträge zum betrieblichen Alltag. Die Werkvertragsbeschäftigten haben meist deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen als die Stammebelegschaft. IG Metall und Betriebsrat wollen die Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen verbessern. Sie haben bereits einiges erreicht. In der zweiten Jahreshälfte soll ein Gesetz gegen den Missbrauch von Werkverträgen in den Bundestag eingebracht werden. Doch Arbeitgeber versuchen, das Gesetz zu verhindern. Mit der aktuellen „Kampagne Werkverträge: gegen Missbrauch. Für faire Arbeit und Mitbestimmung“ macht die IG Metall nun Druck und fordert von der Politik:

- Klare Abgrenzung: Wo Werkvertrag draufsteht, ist oft verdeckte Leiharbeit drin.
- Keine Verleiherlaubnis auf Vorrat.
- Beweislastumkehr: Der Auftraggeber muss die Rechtmäßigkeit des Werkvertrags nachweisen.
- Haftung des Auftraggebers für Verstöße von Subunternehmern.
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei Auslagerung.
- Informationspflicht des Arbeitgebers an den Betriebsrat: Wie viele Beschäftigte aus welchen Firmen sind da?
- Zuständigkeit des Betriebsrats auch für Externe.

Sie möchten die Kampagne unterstützen? Mailen Sie an die zuständigen Abgeordneten auf: www.fokus-werkvertraege.de/unterstuetzer und beteiligen Sie sich am 24. September am Aktionstag bei den Autoherstellern und am 07. Oktober an den bundesweiten Kundgebungen gegen prekäre Beschäftigung.