

Beschluss des Gewerkschaftstages des dbb beamtenbund und tarifunion  
vom 18. bis zum 21. November 2017

**Leitantrag: Flexible Arbeitsformen/ Miteinander von Arbeits- und Privatleben in der Digitalen Welt**

Die Einführung digitaler Arbeitsverfahren wirkt sich auf Arbeitsabläufe, Aufgabenbeschreibungen und nicht zuletzt die Arbeitsbedingungen aus. Dazu gehört, dass die Arbeit - über flexible Arbeitszeitmodelle und Heimarbeitsplätze hinaus - nicht mehr unbedingt an feste Orte und Zeiten gebunden ist. Digitalisierung ermöglicht größere Freiheiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeit und Arbeitsplatz werden entkoppelt. Flexibles Arbeiten umfasst in Kombination flexibler Arbeitszeiten wie mobile Arbeitsformen.

Diese Flexibilität schafft Spielräume etwa für mehr persönliche Freiheit, um Familien/Privatleben- und Berufstätigkeiten besser zu vereinbaren oder Reisezeiten als „anerkannte Arbeitszeiten“ besser zu nutzen oder Reisezeiten zu vermeiden. Die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten sollte deshalb im Sinne der Beschäftigten weitgehend flächendeckend geschaffen werden.

Umfassende Mobilität bedeutet die Möglichkeit, fast immer und überall arbeiten zu können; damit verbunden ist aber auch das Risiko, fast immer und überall erreichbar zu sein. Viele Untersuchungen zeigen, dass die mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben immer häufiger als Belastung empfunden wird.

Flexibles Arbeiten bietet deshalb Chancen für individuelle Gestaltung und den Ausgleich von persönlichen Interessen und Beruf, es kann aber auch zu einer potenziellen Entgrenzung von Arbeits- und Privatsphäre führen. Chancen wie Risiken sind eine Frage und eine Aufgabe der Gestaltung, die nur mit einer guten Beteiligung der betroffenen Beschäftigten und einer starken Beteiligung der Vertretungen gelingt.

Mobilität und Flexibilität sind aber kein Selbstzweck: Der Arbeitsplatz ist mehr als ein Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Der Arbeitsplatz ist ein Ort der direkten Kommunikation, der Integration in das Team, der gemeinsamen Absprache und Koordination. Nicht zuletzt ist er ein zentraler Ort für soziale Kontakte. Durch Präsenz am Arbeitsplatz werden, anders und intensiver als über elektronische Kontaktwege, Informationen ausgetauscht. Das gilt besonders für Informationen informeller Art. Digitale Kommunikation, etwa über Videokonferenzen kann die direkte Interaktion und Verständigung zwischen den Beteiligten nicht ersetzen.

Mobiles Arbeiten bedarf deshalb der Gestaltung.

**Der dbb erwartet:**

- Mobiles Arbeiten ist, soweit nicht zwingende dienstliche oder sachliche Gründe dagegensprechen, in allen Verwaltungen zu ermöglichen.
- Mobiles Arbeiten darf nicht nur zur Fortsetzung der Arbeit bei Spitzenbelastung zu Hause eingesetzt werden, sondern muss Dienststelle / Arbeitgeber und

Beschäftigten gleichermaßen dienen: z. B.: für Notfälle, zur individuellen Gestaltung der Arbeit, zur Nutzung von Dienstreisezeiten.

- Benötigte Endgeräte müssen unter Berücksichtigung ergonomischer Anforderungen vom Dienstherrn / Arbeitgeber bereitgestellt werden.
- Digitales Arbeiten und die Nutzung mobiler Endgeräte ermöglichen in gesteigertem Maß Leistungskontrolle und Überwachung: Programme können selbständig auf Daten zugreifen, Bewegungsprofile erstellen und durch Verknüpfungen untereinander eine weitgehende Kontrolle von Leistung und Verhalten zulassen. Das erfordert Transparenz hinsichtlich der Kontrollmöglichkeiten und deren Nutzung, die Reduzierung auf das unbedingt erforderliche Maß und eine wirksame Evaluation.
- Die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsformen muss in verlässlichen und vertraglichen Regeln erfolgen:  
Freiheit der Gestaltung und Freiwilligkeit der Inanspruchnahme gehören zusammen. Insbesondere die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen, von Ruhepausen, maximalen Arbeitszeitkorridoren oder die Ergonomie des Arbeitsplatzes bedürfen bei flexiblen Arbeitsbedingungen der gezielten Steuerung. Dazu gehört auch die Berücksichtigung von Rahmenbedingungen wie Haftung oder Datenschutz. Das bedeutet: Flexibles Arbeiten benötigt Steuerung und einen Rahmen, vorrangig spezifisch durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, die gesetzliche und tarifliche Regelungen ausfüllen.
- Individuelle Gestaltung der Arbeit auf der einen Seite darf nicht zu Belastungen bei denen führen, die im „Normalbetrieb“ arbeiten (müssen).
- Soziale Kontakte und der informelle Austausch von Wissen und Informationen müssen gesichert bleiben. Das Angebot, mobil zu arbeiten, muss auf Freiwilligkeit beruhen. Wirtschaftliche Erwägungen, Büroraum einzusparen, dürfen nicht mit dem Druck verbunden werden, den Arbeitsplatz in den eigenen Haushalt zu verlegen.