

# Empfehlungen für Sozialpartner

zum Umgang mit mobiler Arbeit



SOZIALPARTNER



## Mobile Arbeit



Lesen Sie mehr  
über mobile Arbeit  
in der Rubrik  
« Wissen kompakt »



« Informationen zur  
Mitbestimmung bei  
mobiler Arbeit »

Zu den mobilen Arbeitsformen zählen vor allem auch Telearbeit und Homeoffice. Der Begriff Homeoffice wird zwar in letzter Zeit häufig verwendet, ist aber nicht eindeutig definiert. Gemeint ist meist die mit dem Arbeitgeber abgestimmte zeitweilige Verlagerung von Arbeitsaufgaben in den Privatbereich der Beschäftigten. Mobile Arbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass durch mobile Endgeräte Arbeit überall möglich ist – im Zug, im Hotel, am Strand, im Café oder anderswo.

Während z.B. bei Telearbeit die Erfüllung der Arbeitsaufgaben an den häuslichen Arbeitsplatz verlagert wird, ist mobiles Arbeiten nicht an eine Arbeitsstätte gebunden. Das stellt den Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen, da die Arbeitsstättenverordnung einen konkreten Arbeitsplatz (z. B. im Büro, zu Hause) voraussetzt und beim mobilen Arbeiten keine Anwendung findet. Damit wird der Gesundheitsschutz individualisiert und schwer kontrollierbar.

Die Einführung mobiler Arbeitsformen ist deshalb häufig mit Konflikten verbunden. Fragen von Gesundheitsschutz, Zeitautonomie und Gerechtigkeit müssen beantwortet werden.

Aufgabe der Sozialpartner in Betrieben und Verwaltungen ist es, praktikable und faire Lösungen für mobiles Arbeiten zu entwickeln. Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertretungen stehen vor der Herausforderung, gemeinsam Regelungen zur Gestaltung zu finden.

### Kriterien für die Gestaltung

Trotz unterschiedlicher Voraussetzungen in Betrieben und Verwaltungen sollten bei der Entwicklung von mobilen Arbeitsformen **drei zentrale Kriterien** handlungsleitend sein:



- 1.) Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleisten
- 2.) Gewinn an Zeitautonomie für die Beschäftigten ermöglichen
- 3.) Flexibilität im Hinblick auf Zeit und Ort für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite sicherstellen

## Dabei ist zu beachten, dass ...

- ▶ Flexibilisierungsanforderungen des Betriebes bzw. der Verwaltung mit Flexibilisierungsbedarfen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden,
- ▶ die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und ggf. die Gültigkeit der Arbeitsstättenverordnung beachtet werden,
- ▶ der Gesundheitsschutz Priorität hat und Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements flankierend genutzt werden können,
- ▶ Gefährdungsbeurteilungen auch die psychischen und physischen Belastungen berücksichtigen, die aus der Mobilität hervorgehen können,
- ▶ Veränderungen nicht gegen den Willen einer Mehrheit der Belegschaft eingeführt werden sowie
- ▶ eine den Anforderungen entsprechende solide Personalbemessung zugrunde liegt.



Eventuelle Unterschiede in den Standpunkten von Personalverantwortlichen und Arbeitnehmervertretungen bieten auch eine Chance für die Arbeitsortgestaltung. Wenn Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat über Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsortmodellen diskutieren, bietet dieses Vorgehen den Vorzug, Vor- und Nachteile von allen Seiten zu beleuchten. Durch eine sachliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit steigen die Aussichten, dass letztlich die Lösungen ausgewählt und umgesetzt werden, die insgesamt den größten Erfolg versprechen.

Betriebs- und Personalräte sind zentrale Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite, wenn es um die Gestaltung mobiler Arbeit

geht. Sie können auf gesetzliche Mitbestimmungsregelungen zurückgreifen (Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz), die den Rahmen für Schutz- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten vorgeben. Fehlen institutionalisierte Mitbestimmungsgremien, ist ein beteiligungsorientiertes Vorgehen deutlich schwieriger. Als Ersatz können auch andere Vertretungsstrukturen und Verfahren wie freiwillige Vertretungsgremien und Arbeitskreise aufgebaut und genutzt werden. In Frage kommen auch Arbeitsschutzbeauftragte, zumal Fragen des Arbeitsschutzes auch zeitpolitisch relevant sind.

« Informationen zur  
Mitbestimmung bei  
mobiler Arbeit »



## Vor- und Nachteile mobiler Arbeitsformen

	Vorteile	Nachteile
Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Einsparung von Raumkosten</li> <li>• Steigerung der Arbeitgeberattraktivität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufwand bei Einrichtung und Verwaltung mobiler Arbeitsformen</li> <li>• weniger Kontrollmöglichkeiten</li> <li>• erschwerte interne Kommunikation</li> </ul>
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und sozialem Leben durch hohes Maß an Selbststeuerung</li> <li>• höhere Leistungsfähigkeit und Motivation</li> <li>• ggf. positive Auswirkung auf Gesundheit und Zufriedenheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risiko von nicht ergonomischen Arbeitsbedingungen</li> <li>• Risiko von zu langen und gesundheitsbelastenden Arbeitszeiten</li> </ul>



# Impressum

Die vorliegenden Ausführungen sind eine Veröffentlichung aus dem Projekt „ZEITREICH@orga – Zielkonflikte in der Arbeitsorganisation lösen – Beschäftigung sichern“. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert.

## **Autorenteam:**

Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert  
© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

**Bildnachweis:** istockphoto.com

I. Auflage, Januar 2021

## **Projektkonsortium:**



Institut für Beschäftigung  
und Employability IBE



wmp consult –  
Wilke Maack GmbH



Dr. Hartmut Seifert

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

