



Mobile Arbeit: Einen Schritt voraus sein

ARBEITSGESTALTUNG *Wie beschwerlich wäre das Leben ohne PC, Internet und Smartphone? Zur Freude über Arbeitserleichterungen und Zeitersparnis gesellen sich aber neuartige Erschwernisse bei der Arbeit. Das ist ernst zu nehmen. Belastungen sind vorausschauend zu bewerten und zu gestalten.*

VON MATTHIAS LINDNER, NADINE MÜLLER, SYLVIA SKRABS

Wer abwartet, bis das Management oder die Dienststellenleitung sich meldet, weil eine neue Arbeitsform, neuartige Abläufe, moderne Technik oder Software zum Einsatz kommen sollen, hat nicht unbedingt verloren, ist aber zur Reaktion gezwungen – und damit in der etwas ungünstigeren Position.

Die besten Optionen haben Interessenvertretungen, die neue Arbeitstrends wie die Formen mobiler Arbeit in ihren Organisationen proaktiv aufspüren, aufgreifen und gestalten: Dazu gehört das Gespräch mit den Beschäftigten, den Gewerkschaftsmitgliedern und Vertrauensleuten: Was ist bereits Praxis, was sind die neuen Trends? Sensibilität für Belastungen und das Gespür für die Beteiligung der Arbeitskräfte sind zentral. Neue Arbeitsformen und technische Lösungen werden von den Beschäftigten oft dankbar angenommen, wenn sie vorher gefragt werden, ihre Ideen und Befürchtungen ernst genommen, wenn Innovationen gut gestaltet sowie verständlich und transparent eingeführt werden, wenn Arbeits erleichterungen und mehr Selbstbestimmung damit einhergehen.¹

Bisher profitieren maßgeblich die Arbeitgeber von der Digitalisierung in Form von Rationalisierung, optimierter und effektiverer Arbeit. Sie setzen Beschäftigte zeitlich flexibler ein (auch beim Faktor Zeit: Mehrarbeit, Arbeit auf Abruf, Arbeitszeitkonten), ersetzen Arbeitsschritte technisch-maschinell, zerlegen Arbeitsaufgaben in Einzelschritte oder geben Verantwortung an die Beschäftigten und Projektteams ab – oft mit Risiken für deren Gesundheit und soziales Leben.²

Es geht den Gewerkschaften und Interessenvertretungen daher um zweierlei: neue Arbeitsbelastungen, Gesundheitsrisiken und Gefährdungen erkennen und abbauen; Freiräume, mehr Arbeits- und Lebensqualität für die Arbeitnehmer/innen in Tarifverträgen, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen erreichen und absichern. Orts- und Zeitsouveränität kann von Pendelfahrten entlasten und die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben verbessern. Es geht nicht einseitig um Flexibilität zugunsten der Arbeitgeber.

Gefährdungen: Standby, Ergonomie & Co

Bevor hier Eckpunkte der Arbeitsgestaltung und zentrale Rechtsgrundlagen für die Be-

triebs- und Personalräte erörtert werden, ist zu klären: Warum ist mobile Arbeit ein wichtiges Handlungsfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Wo liegt die Relevanz?

- **Erstens** nimmt mobile Arbeit weiter zu: Rund 87% aller Erwerbstätigen nutzen bei der Arbeit den PC (IT), bereits 79% mobile Geräte und 55% das Internet – Tendenz und Einsatzumfang mit Sicherheit weiterhin steigend (vgl. Kasten Begriffsklärung auf Seite 10).
- **Zweitens** birgt digitale Arbeit die Möglichkeit, jederzeit weiterzuarbeiten, Standby erreichbar zu sein oder in der globalisierten Wirtschaft zu atypischen Zeiten eingesetzt zu werden. Dies berührt die Schutzaspekte des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG; z. B. Arbeitszeitdauer, Pausen, Schichtarbeit, Ruhezeiten, Erholung etc.) sowie des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG; Gefährdungsbeurteilung körperlicher und psychischer Belastungen).
- **Drittens** kann es zur Arbeitsintensivierung oder Fehlbeanspruchung durch eine zu hohe Arbeitsmenge kommen, insbesondere wenn mobil Arbeitende über Kennziffern und Ziele (Steuerungsformen, vgl. Fußnote 2) geführt werden, unter Zeitdruck geraten und sich nicht unmittelbar mit Vorgesetzten rückkoppeln können.³ Kommunikation, Transparenz und Vertrauen sind somit für gute mobile Arbeit so entscheidend wie die Führungskultur.
- **Viertens** ist der Datenschutz von dringlicher Bedeutung, denn (illegale) permanente Leistungskontrollen und Überwachung sind als Gesundheitsrisiko auszuschließen, allein deren Möglichkeit setzt Beschäftigte unter unverträglichen Dauerstress.
- **Fünftens** sind mobil Arbeitende wechselnden Arbeitsumgebungsfaktoren (Licht, Blendung, Temperatur, Ergonomie etc.) ausgesetzt. Sie müssen z. B. ihre Arbeitsorganisation und -abläufe ständig anpassen, während Arbeitsergebnisse weiter abgefragt werden. Die Vorschriften des Arbeitsstättenrechts (ArbStättV und Arbeitsstättenregeln)⁴ sind zu beachten – auch bei der (vorauschauenden) Gefährdungsbeurteilung und der darauf beruhenden Unterweisung (z. B. »Führerschein Mobilarbeit« für Beschäftigte/Vorgesetzte entwickeln).
- **Sechstens** stehen Arbeitgeber ungemindert in der Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten, auch wenn sie diese nicht direkt

DARUM GEHT ES

1. Mobile Arbeit ist ein Mega-Trend in der Digitalisierung, unterschiedliche Formen werden erläutert, Gesundheitsrisiken und die Aufgaben im Arbeitsschutz werden erklärt.
2. Die Interessenvertretungen erhalten Tipps, Formen mobiler Arbeit per Vereinbarung/en zu regeln, mit Eckpunkten zu den Gestaltungsfeldern.
3. Es geht um Flexibilität zugunsten der Beschäftigten, um gesundheitsförderliche Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

¹ Vgl. den Beitrag ab S. 17 ff.

² Vgl. die Titelthemen »Gute Arbeit« 12/2017 » (S. 8–19) »Führung und Gesundheit: Fairness statt Erfolgsdruck« und 2/2016: »Indirekte Steuerung: Mehr Stress durch mehr Freiheit« (S. 8–19).

³ Nach dem DGB-Index »Gute Arbeit« (2016) ist die Digitalisierung von Arbeit bei den meisten Beschäftigten mit einer Steigerung der Arbeitsintensität verbunden.

⁴ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR) unter www.baue.de/asr.

HINTERGRUND

Der Beitrag beruht auf einer neuen Arbeitshilfe aus der Reihe »Praxis gestalten« (2019): »Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung«, ver.di-Bundesvorstand Berlin, Bereich »Gute Arbeit und Innovationen« und »Tarifpolitische Grundsatzabteilung«, entwickelt in Kooperation mit dem Projekt »prentimo«: Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit (www.prentimo.de). Die Arbeitshilfe bietet keine Mustervereinbarung, sondern Eckpunkte und Empfehlungen – für die Initiativen in den Verwaltungen und Betrieben. Bestellen/downloaden: www.innovation-gute-arbeit.verdi.de



kontrollieren können. Bestimmte Schutzpflichten werden zwar an mobil arbeitende Beschäftigte delegiert, doch davor steht die Befähigung dafür an (Schulungen, Unterweisungen).

Die Gefährdungsbeurteilung ist das Verfahren, um alle Gefährdungen und Risiken vorab zu ermitteln (Abschätzung) – unter der Beteiligung der Beschäftigten. Auf dieser Grundlage sind entlastende Schutzmaßnahmen und -muster für bestimmte Aufgaben zu entwickeln, die in dienstlichen/betrieblichen Vereinbarungen geregelt werden. Auch Tarifverträge greifen zunehmend den Gesundheitsschutz und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung (Maßnahmen) auf. Alle Regelungen müssen in den Betrieben/Dienststellen gelebt und als Gestaltungswissen weitervermittelt werden. Dabei sind die Vorgesetzten als Vorbild und mit ihrer Fürsorgepflicht entscheidend – als Vermittler und Unterweisende etc.

Kollektive Vereinbarungen

Angenommen, der Einstieg in das Thema mobile Arbeit ist betrieblich gelungen und die Bestandsaufnahme der Arbeitsanforderungen und neuer IT-Technik kommt voran: Dann

geht es nicht nur darum, mobile Arbeit in einer Vereinbarung zu regeln. Es ist auch erforderlich, gültige Vereinbarungen zum Datenschutz, zum Arbeitsschutz (Bildschirmarbeit, Ergonomie etc.) und zur Arbeitszeit zu prüfen und zu klären: Was ist hinfällig, was kann verbessert, was muss neu gefasst werden, wie bleibt es mit bestehenden Tarifverträgen stimmig.

- Erste Schritte: Einstieg und Sachverstand einbeziehen

Um die Beschäftigten für die Anforderungen mobiler Arbeit zu sensibilisieren, um mit ihnen zu diskutieren, deren Gestaltungswissen und Anregungen einzubinden, haben sich diese Methoden bewährt: Betriebs- und Personalversammlungen, Workshops/Denkwerkstatt, Gesprächsrunden mit Vertrauensleuten und Gewerkschaftsmitgliedern, Arbeitskreise der Branche/Region etc. Betriebliche Befragungen (z. B. DGB-Index Gute Arbeit – ergänzt um Fragen zur mobilen Arbeit) sind eine geeignete Erhebungsmethode, die eine Nachbearbeitung erfordern – etwa in Workshops. Mit den Beschäftigten werden Ziele und Inhalte für Tarifverträge/Vereinbarungen ermittelt.

Die Interessenvertretungen haben das Recht, Sachverständige zur Erfüllung ihrer ge-

WAS IST MOBILE ARBEIT?

Homeoffice Regelmäßig in den eigenen vier Wänden arbeiten, nicht in der Dienststelle oder im Unternehmen. Unter dem Begriff »alternierende Telearbeit« ist dies erstmals in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 2016 geregelt (mehr ab S. 14 und ab S. 17).

Arbeit unterwegs Dienstreisen und berufliche Termine werden dazu genutzt, hin und wieder bei Kunden, im Hotel, im Zug etc. zu arbeiten. Die (verbleibende) Zeit wird besser genutzt, die Anerkennung der Reisezeit entlastet aber nur, wenn z. B. der Freizeitausgleich als Erholzeit zeitnah umgesetzt werden kann.

Außendienst Die Ur-Form der mobilen Arbeit gibt es in der Kundenbetreuung, in der Logistik, im Reparaturservice, bei den Vertreter(inne)n von Produkten etc. Neue betriebliche Regelungen führen unter Umständen dazu,

dass diese Arbeit qualitativ verbessert oder aufgewertet wird.

Arbeitsmittel Zum Einsatz kommen neben den Klassikern (Stift, Papier, Lesestoff) der Laptop, das Tablet oder Smartphone. Grundsätzlich verlangt der Anhang 6 der ArbStättV ergonomische Arbeitsplätze und -geräte – angepasst an die Bedarfe der Arbeitsaufgabe und der Informationsverarbeitung etc. Neben der angemessenen Größe des Bildschirms wird eine separate Tastatur verlangt. Daher ist nur ein sehr kurzer Einsatz des Smartphones und das Tablets erlaubt (s. Anhang 6, Nr. 6.1 bis 6.3). Auch die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV; regelt Sicherheit und Gesundheit im Umgang mit Arbeitsmitteln aller Art) ist zu beachten, die auch eine vorausschauende Gefährdungsbeurteilung (vgl. § 3 Abs. 1 und § 4 BetrSichV) verlangt.

setzlichen Aufgaben hinzuzuziehen, und zwar nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und den Personalvertretungsgesetzen (z. B. BPersVG): vgl. § 80 Abs. 3 BetrVG und § 44 BPersVG. Dazu ist ein ordnungsgemäßer Beschluss des Gremiums herbeizuführen. Danach wird der Arbeitgeber zur Zustimmung und Kostenübernahme aufgefordert.

► Verhandlung mit dem Arbeitgeber

Gute Vorarbeit vor den Verhandlungen ist Trumpf. Bei den mitbestimmungspflichtigen Regelungen im Arbeitsschutz und bei der Arbeitszeit ist die Interessenvertretung durchsetzungsfähiger, wenn sie einerseits die erwähnten Sachverständigen hinzuzieht, andererseits bei Konflikten die Einigungsstelle anruft: Betriebsräte (BR) nach § 76 BetrVG. Sie können per Vereinbarung eine ständige Einigungsstelle errichten, was bei kontroversen, umfassenden Verhandlungen sinnvoll ist.

Personalräte (PR) müssen Besonderheiten beachten:⁵ Sie können nach § 69 BPersVG für Dienststellen (Bund oder Länder) – unter Einhaltung des Verfahrens bei vorhandener Stufenvertretung – die Einigungsstelle nur anrufen, wenn ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (§ 76 Abs. 1 BPersVG) besteht. Dann kann die Einigungsstelle auch verbindlich entscheiden; in Fällen des eingeschränkten Mitbestimmungsrechts (§ 76 Abs. 2 BPersVG) gibt sie lediglich eine Empfehlung ab.

Empfehlungen zum Aufbau von Vereinbarungen

Im Laufe der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wird es auch Kompromisse und nicht vorhersehbare Ergebnisse geben. Entscheidend für die Akzeptanz von Vereinbarungen und den Erfolg der Interessenvertretungen ist die Rückkopplung mit den Beschäftigten, Gewerkschaftsmitgliedern und Vertrauensleuten: Betriebsversammlungen und Rundschreiben auch per E-Mail und Intranet sind mögliche Plattformen für die offene oder direkte Kommunikation mit der Belegschaft.

Mit der Digitalisierung entwickeln sich nicht nur die Technik, sondern auch die Formen der Arbeit weiter. Deshalb sollte die Wirksamkeit der Regelungen überprüft werden: die Laufzeit einer Vereinbarung kann z. B. verkürzt werden, um bei Bedarf nachzusteuern, oder es werden im ersten Schritt Pilotbereiche verhandelt. Dies kann auch dem Verhandlungspartner Kompromisse oder Zugeständnisse abrufen. Bewährt sich eine Vereinbarung, kann sie später fortgeschrieben werden.

► Die Präambel

Der Regelungsgegenstand ist klar zu benennen: Homeoffice,⁶ Außendienst, Arbeit unterwegs (s. Kasten S. 10) etc. Um welche Formen mobiler Arbeit geht es? Welche Ziele verfolgt die Regelung? Sind z. B. Entgrenzung und

TAB. 1: BESCHÄFTIGTE – ERFAHRUNGEN MIT MOBILER ARBEIT

Vorteile für Beschäftigte	Nachteile für Beschäftigte
Zeitsouveränität, flexible Zeiteinteilung	Entgrenzung, längere Arbeitszeit – abends/am Wochenende
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben	Hohe Disziplin, gutes Zeitmanagement
selbstständiges, konzentriertes Arbeiten	Selbstorganisation, Verantwortung
Arbeit im eigenen Rhythmus	evtl. Störungen durch Privates
Kostensparnis und Zeitgewinn im Homeoffice	räumliche Trennung zur Arbeit/weniger soziale Kontakte
Abstand zum Team, Entlastung	Trend zur Selbstausbeutung, psych. Belastungen
freiwillige Teilnahme, selbst gewählte Arbeitsform	unter Umständen schlechtere Ergonomie/Arbeitsmittel, gesundheitliche Belastungen etc.
weniger soziale Kontrolle	negative Folgen für das Familienleben
mehr Autonomie, Statusgewinn	Karriere-Knick: schlechtere Entwicklungschancen
Freiheit bei der Arbeitsplanung	misstrauische Vorgesetzte

Quelle: Nach Ergebnissen unterschiedlicher Untersuchungen sowie der Böckler-Studie (2017, Dr. Yvonne Lott) und Böckler Impuls 5/2017.

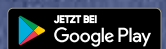
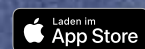
⁵ Dazu mehr in der ver.di-Arbeitshilfe »Mobile Arbeit (...)« (vgl. Angabe im Seitenrand S. 10). Die Broschüre unterscheidet durchgängig die Rechte der Betriebs- und Personalräte, greift die Besonderheiten auf.

⁶ Zu Homeoffice s. Beitrag ab S. 14 und S. 17.



Jetzt appgreifen!

Die neue
ver.di b+b-App



ver.di b+b

Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

TAB. 2: ARBEITGEBER – ERFAHRUNGEN MIT MOBILER ARBEIT

Vorteile für Arbeitgeber	Nachteile für Arbeitgeber
Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und der Motivation der Beschäftigten	Organisationsaufwand, Vorkehrungen treffen
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zufriedene Beschäftigte	Verlust der permanenten »Kontrolle«, keine ständige Verfügbarkeit
Kostenersparnis bei »Lean Office«, dem schlanken Büro	Arbeit und Arbeitseinsätze genauer planen
oft gute Leistungen bei ungestörter Arbeit daheim	evtl. erhöhter Abstimmungsbedarf und Zusatzausstattung
Quelle: Redaktion »Gute Arbeit«.	

Arbeitszeitriskiken zu vermeiden, ist die Gestaltungsfreiheit für Beschäftigte in Sachen Orts- und Zeitsouveränität zu stärken, geht es um den Schutz der Gesundheit und die Förderung der Motivation, um lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation (wie weniger Dienstreisen in Phasen mit Familienpflichten)⁷ und die Arbeitszeiterfassung etc.

► Geltungsbereich

Standorte, Arbeitsbereiche oder bestimmte Beschäftigtengruppen (Voraussetzungen am jeweiligen Arbeitsplatz): Die Tätigkeit muss für mobile Arbeit geeignet sein (Faktoren/Bereiche definieren).

► Regelungsgegenstände

Ort/Zeit Beispiel für Regelungen, die den Beschäftigten flexibel den Wechsel der Arbeitsorte und die Arbeitszeitgestaltung einräumen – in einem bestimmten Rahmen (ArbZG/Tarifvertrag). Es geht etwa darum, Anteile des stationären/mobilen Arbeitens angemessen zu bestimmen, ungestörtes Arbeiten zu ermöglichen (Gesundheit) und unnötige Pendlerfahrten einzudämmen: *»Grundsätzlich sind alle Aufgaben als mobile Arbeit geeignet, die eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind, sowie betrieblich und wirtschaftlich sinnvoll außerhalb des Büroarbeitsplatzes erledigt werden können.«*

»(1) Mobiles Arbeiten bedeutet die Erbringung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, in der Regel an technischen Endgeräten, z. B. über Notebook oder Handy, ggf. aber auch offline mit Papiermedien.

(2) Hierüber wird dem Arbeitnehmer die

Möglichkeit eingeräumt, regelmäßig oder anlassbezogen, ganztätig oder tagesanteilig, von zu Hause aus oder andernorts zu arbeiten, sofern die jeweilige Aufgabenstellung dafür geeignet ist, produktives Arbeiten gewährleistet wird und der Arbeitscharakter überwiegt.«⁸

Antrag/Entscheidung Es wird ein Antrags-/Entscheidungsverfahren entworfen. BR/PR und Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden über Anträge/Entscheidungen zur mobilen Arbeit informiert. Eine paritätische Kommission (Arbeitgeber-/Arbeitnehmerseite) kann Anlaufstelle für Konfliktfälle/Beschwerden sein.

Unterweisung/Schulung Formen mobiler Arbeit bergen besondere Gesundheitsrisiken und bedürfen bestimmter Rahmenbedingungen und Regeln. Daher sind Vorgesetzte entsprechend zu schulen – für eine qualitativ neue Form der Kommunikation und Führungsarbeit, Beschäftigte sind zu unterweisen und ggf. zu schulen (nach Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung).

Arbeitszeit/Entgrenzung Es darf kein »Standby« gelten, klar zu regeln ist: Wann gilt Erreichbarkeit für die Beteiligten – transparent und verlässlich? Wie und wann kommunizieren Beschäftigte und Vorgesetzte und das Team? Dazu gehört eine verbindlich geregelte Arbeitszeitdokumentation (technisches Verfahren, Notizen, Absprachen) im Rahmen des ArbZG.⁹

Soziale Einbindung Mobile Arbeit (u.a. Homeoffice) darf nicht zur sozialen Isolation und Ausgrenzung aus dem betrieblichen Zusammenhang führen, sie darf nicht einseitig zum Einsparen von Arbeitsplätzen (Arbeitsstättenkosten) angeordnet werden:¹⁰ Die Teilnahme muss freiwillig sein und bei tätigkeitsbedingter Mobilität auf eine gesundes Maß

⁷ BR/PR können nach § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG/entsprechend § 75 BPersVG verlangen, dass es Regeln/Auswahlrichtlinien für die Dienstreisen gibt.

⁸ Kursiv: Auszug aus einer BV Energiewirtschaft: in der ver.di-Arbeitshilfe (2019), S. 22.

⁹ Mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, ausnahmsweise der Höchstarbeitszeit, Pauseneinhaltung etc.

¹⁰ Vgl. Rechtsprechung: LAG Berlin-Brandenburg 10.10.2018 – 17 Sa 562/18. Anordnung von Telearbeit nach Betriebsschließung – hier hatte der Arbeitgeber kein Weisungsrecht.



Für die junge Generation ist Arbeit mal hier, mal dort eine Selbstverständlichkeit. Ohne Home-office-Angebot sind die Jungen kaum einzufangen.

beschränkt werden. Es gelten z. B. Höchstgrenzen (Befristungen) für die Anteile mobiler Arbeitsformen.

Die Teilnahme an Besprechungen, Weiterbildungen, Betriebsversammlungen etc. ist zu gewährleisten, ebenso der Empfang betrieblicher Informationen. Die Wege der Kommunikation und des Wissenstransfers zu den Vorgesetzten/zum Team werden geklärt. Wer mobil arbeitet, darf nicht benachteiligt werden (Entgelt, Weiterbildung, Aufstieg, Führungsverantwortung etc.).

Ausstattung Wer mobil arbeitet, darf nicht höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt sein: Mobil bspw. im Homeoffice tätige Beschäftigte werden mit gesundheitsförderlichen und funktionellen Arbeitsmitteln ausgestattet, die für die Aufgabe angemessen sind (ArbStättV, BetrSichV).¹¹ Dabei werden die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen zuvor durchgeführt und die Grundsätze der Ergonomie beachtet: Beispiele:

»Für Telearbeit ist ein mobiles Gerät zu stellen und eine Dockingstation am stationären Arbeitsplatz einzurichten. Soweit erforderlich ist das mobile Gerät mit einer Mobilfunkkarte auszustatten. Soll mobile Telearbeit an öffentlichen Orten, u. a. bei Seminaren und Kongressen, in Hotels und Restaurants oder bei Reisen mit dem Zug und Flugzeug erfolgen, ist ein Blickschutzfilter zu stellen (...).

Im Falle von Systemstörungen hat der Arbeitnehmer die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung in der häuslichen Arbeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung im Betrieb erbracht wird.«¹²

Fazit und Ausblick

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer/innen können von den Formen mobiler Arbeit profitieren – oder Nachteile erleiden. Das belegen (erste) Erfahrungen aus der Praxis sowie aus unterschiedlichen Untersuchungen (vgl. Tabelle Vor- und Nachteile auf S. 11 und S. 12).

Dabei ist zu beachten: Nachteile können durch eine gute Gestaltung mobiler Arbeit wettgemacht werden. Die Tabellen können das Problembewusstsein schärfen – bevor eine Regelung verhandelt wird. Ein höherer Organisationsaufwand besteht meist nur am Anfang und entfällt später durch routinierte Abläufe und bewährte Vereinbarungen.

Beide Parteien, Arbeitgeber und Beschäftigte, haben im Arbeitsverhältnis Rechte und Pflichten zu erfüllen. Daher gilt: Ein so komplexes Thema wie mobile Arbeit kann – je nach Unternehmens- oder Verwaltungsgröße – auch in mehreren betrieblichen/dienstlichen Vereinbarungen sowie mit einem Tarifvertrag ausgehandelt und fixiert werden. Der Aufwand beim Einstieg zahlt sich aus. ◀



Matthias Lindner, ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Innovation und Gute Arbeit, ist am Projekt prentimo beteiligt.



Dr. Nadine Müller, Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit der ver.di-Bundesverwaltung.



Sylvia Skrabs, Gewerkschaftssekretärin der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin.

¹¹ Vgl. auch die Beiträge ab S. 14 und ab S. 17 ff.

¹² Kursiv: Auszug aus einer DV Verwaltung sowie eines TV IKT-Dienstleister: in der ver.di-Arbeitshilfe (2019), S. 37 f.