



TBS-Positionspapier:

Gute Arbeitsbedingungen außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten – aber wie? Angesichts des steigenden Interesses an mobiler Arbeit, aber unzureichender rechtlicher Rahmenbedingungen, erfordert Gute Arbeit, mehr denn je, gute betriebliche Regelungen.

Das Pandemie-bedingte Homeoffice ist bereits seit fast zwei Jahren Arbeits- und Lebensrealität von Vielen geworden. Gleichzeitig machen sich viele Arbeitgeber und Interessenvertretungen auf den Weg, Regelungen zu mobiler Arbeit für die Zeit nach der Pandemie zu finden.

Für eine eingehende Auseinandersetzung gibt es ebenso gute, wie gewichtige Gründe: Es gibt mittlerweile einerseits verschiedene Studien und Erhebungen¹, die zeigen, dass die Mehrheit der Beschäftigten, die in der Pandemiezeit bereits im sogenannten Homeoffice gearbeitet haben, auch in Zukunft orts- und zeitflexibel arbeiten wollen. Die Erfahrungen aus den letzten zwei Jahren der Pandemie zeigen allerdings andererseits, dass es auch zahlreiche Probleme, Hürden, negative Folgen oder Herausforderungen für Beschäftigte bei mobiler Arbeit bzw. im Homeoffice gibt, die eine weitergehende Regelung dringend erfordern:

Auf den Einzelnen bezogene Auswirkungen:

- Grenzenlose Arbeitszeiten durch Öffnung des geregelten betrieblichen Rahmens, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Tarifvertrag und gegen betriebliche Regelungen,
- Vermehrte unbezahlte Überstunden, permanente Erreichbarkeit,
- Negativer Einfluss auf das Privatleben, weil die Arbeit zeitlich und örtlich dichter an das Privat- und Familienleben heranrückt,
- Gefahr der Doppel- /Mehrfachbelastung aufgrund von gleichzeitiger Arbeit und beispielsweise Kinderbetreuung,
- Menschengerechte Gestaltung von Arbeit, insbesondere von ergonomischen Aspekten, kann gerade bei mobiler Arbeit kaum gewährleistet werden,
- Leistungsverdichtung durch die Nutzung digitaler Kollaborationssysteme,
- Teilweise hohe Belastungen aufgrund “interessierter Selbstgefährdung” der Beschäftigten²

¹ z.B. DGB-Index Gute Arbeit: Report 2020 “Mehr Home Office – Mobile Arbeit in Deutschland”; <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>

² <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/rastetter/archiv/projektbericht-interessierte-selbstgefaehrdung-im-homeoffice.pdf>



Auf den Betrieb/die Dienststelle bezogene Auswirkungen:

- Abbau von Arbeitsplätzen in Büros mit dem Ziel der Kostenersparnis, Konsequenz: Beschäftigten steht keinen ordnungsmäßigen Arbeitsplatz mehr zur Verfügung,
- Entkopplung aus sozialen Strukturen, Vereinsamung, Einfluss auf Wir-Gefühl, andere Art der Kommunikation,
- Spaltung von Beschäftigten mit und ohne Möglichkeit zu mobiler Arbeit
- Schwerere Erreichbarkeit der Beschäftigten als Zielgruppe für Interessenvertretungen und Gewerkschaften,
- Risiko: Verlagerungstendenzen von Tätigkeiten, bei denen sich zeigt, dass sie zu 100% auch außerhalb des Betriebes zu leisten sind
- Häufig wird mit mobiler Arbeit gleichzeitig Desksharing eingeführt oder ist eine mittelbare Folge der weiteren Verbreitung mobiler Arbeit. In der Konsequenz kann dies eine Betriebsänderung bedeuten. Es gilt daher, möglichst weitreichende Vorkehrungen zum Arbeitnehmerschutz zu vereinbaren. Insbesondere sollten dabei berücksichtigt werden: Ausschluss von unternehmerischen Anpassungsmaßnahmen (Personalanpassung), Verpflichtung zum Erhalt der Arbeitsplätze im Betrieb und Festschreibung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts bei einer späteren Einführung von Desksharing.

Diese Probleme und Herausforderungen sind genau dann besonders belastend, schwerwiegend und im Zweifel krankmachend, wenn sie eben keine kurzfristige oder seltene Ausnahmesituation darstellen, sondern (im Anschluss an die Pandemie) dauerhaft und allgegenwärtig den *normalen* Zustand für Beschäftigte kennzeichnen. Die Antwort auf die oben genannten Herausforderungen ist nicht die Abschaffung von mobiler Arbeit, sondern entsprechende Initiativen und Regelungen zur Gestaltung derselben.

Weiterhin ist zu beobachten, dass der Begriff „mobile Arbeit“ genutzt wird, um zu rechtfertigen, dass Beschäftigte häufig nur ein **Minimum an Arbeitsmitteln** für die Arbeit außerhalb des Betriebes gestellt bekommen. Mobile Arbeit heißt ortsungebundenes Arbeiten, daher argumentieren Arbeitgeber häufig selbst gegen die Ausstattung mit Bildschirm, Maus, Tastatur, da die Arbeit ja nicht zwangsläufig zu Hause geleistet wird und der Transport der genannten Arbeitsmittel die Nutzung nicht zulasse. Diese Entwicklung von Arbeit und Arbeitsbedingungen bedeutet oftmals nichts Anderes als, unter dem Denkmantel der Arbeitszeit- und



Arbeitsortsouveränität, das Umgehen der Fürsorgeverpflichtungen des Arbeitgebers, für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu sorgen.

Was ist konkret damit gemeint: **Es findet eine Umdeutung des Begriffs mobile Arbeit statt, bei dem Arbeitsformen geregelt werden, die eigentlich unter dem Begriff „(alternierende) Telearbeit“ definiert sind.** Der Begriff der Telearbeit beschreibt das Arbeiten an einem vom Arbeitgeber voll eingerichteten Büroarbeitsplatz im häuslichen Privatbereich des Beschäftigten.

Mit dem derzeitigen Trend zu mobiler Arbeit zeigt sich jedoch, dass viele Arbeitgeber ihre Beschäftigten in einem möglichst großen Umfang mobil bzw. von zu Hause aus arbeiten lassen wollen, was klar unter die Definition der Telearbeit fällt. Die Voraussetzungen für einen solchen Arbeitsplatz werden jedoch nicht geschaffen z.B. durch die entsprechende Ausstattung. Unter der Überschrift „mobile Arbeit“ wird sich damit arbeitgeberseitig jeglicher Verpflichtung entzogen, dem Beschäftigten einen gut ausgestatteten, ergonomischen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der sämtlichen Anforderungen an menschengerechte Arbeitsgestaltung entspricht. Übrig bleibt unter dem Deckmantel „flexible Arbeitsbedingungen“ ein für den Arbeitgeber kostengünstiges Arbeitsplatzkonzept, ohne große Vorgaben, mit minimalstem Arbeitnehmerschutz, welches nur durch den Beschäftigten selbst, eigenverantwortlich gestaltet werden kann. Die Errungenschaft, Telearbeit in die Arbeitsstättenverordnung aufzunehmen, ist damit zunichtegemacht.

Unter mobiler Arbeit werden derzeit sehr unterschiedliche Formen von Arbeit verstanden, die sich teilweise stark von den Definitionen, wie mobile Arbeit häufig vor der Corona-Pandemie verstanden wurde, unterscheiden. Mobile Arbeit oder auch häufig als Home-Office benannt, war die Möglichkeit, unregelmäßig, sporadisch, dann und wann mal von zu Hause aus zu arbeiten, während der persönlich zugeordnete Arbeitsplatz unverändert im Betrieb bestehen blieb.

Heutzutage werden unter der Überschrift „mobile Arbeit“ Regelungen getroffen, bei denen Beschäftigte bis zu 100% ihrer Arbeitsleistung zu Hause bzw. außerhalb des Betriebes erbringen. Immer mehr Arbeitgeber argumentieren in Folge mit unbesetzten betrieblichen Arbeitsplätzen, um mit dem Ziel der Kostenersparnis Räumlichkeiten abzumieten, das heißt, es werden Büroarbeitsplätze abgebaut. Das sogenannte „Desk-Sharing“ wird eingeführt, was bedeutet, dass nicht mehr für jeden Beschäftigten ein Bildschirmarbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung gestellt wird. Durch die Desksharing-Quote wird das Verhältnis zwischen der Anzahl der Beschäftigten und der Anzahl der im Betrieb zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze festgelegt. Das gewohnte Modell eines festzugeordneten und individuell ausgestatteten Arbeitsplatzes gibt es unter Desksharing häufig nicht mehr. Bei diesen neuen und sogenannten „modernen“ Bürokonzepten können Beschäftigte



häufig tagesaktuell entscheiden, wo sie ihre Arbeit verrichten wollen. Für die Arbeit im Betrieb muss oftmals ein Arbeitsplatz über ein Buchungssystem gebucht werden. Beschäftigte können dann für die gebuchte Zeit den entsprechenden Arbeitsplatz nutzen und müssen ihn danach entsprechend der sogenannten „**Clean-Desk-Policy**“ wieder frei räumen.

Von vielen Beschäftigten wird ein hybrides Arbeitsmodell bevorzugt, bei dem freiwählbar zeitweise von zu Hause oder einem anderen Ort außerhalb des Betriebes gearbeitet werden kann. **Nur sehr wenige Beschäftigte wollen komplett auf den Arbeitsplatz im Betrieb verzichten und ausschließlich von zu Hause aus arbeiten.** Dies zeigt, dass trotz des großen Wunschs nach ortsflexibler Arbeit, der Betrieb, als **gemeinsamer Arbeits- und Begegnungsort**, weiterhin wichtig und unerlässlich für Beschäftigte bleibt. Neben der jeweiligen Ausgangssituation vor Ort, bzw. der im Einzelfall speziellen Gewichtung mobiler Arbeitsformen, erfordert gerade auch dies angepasste individuelle Regelungen. Nur durch gute und möglichst passgenaue Regelungen kann letztlich gewährleistet werden, dass auch außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten – betrieblich ausgestattete Telearbeit eingeschlossen – ebenso gute Arbeitsbedingungen herrschen, wie im Betrieb, der Dienststelle oder am Telearbeitsplatz.



TBS-Positionen (die als Grundlage für unsere Arbeit dienen):

- **Mobile Arbeit, einschließlich Arbeit im Homeoffice (im Folgenden kurz: mobile Arbeit), muss sich an die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorgaben und Regelungen halten.**
- **Die derzeitigen rechtlichen Regelungen hierzu sind teilweise unpräzise und nicht ausreichend; zudem bedarf es mitbestimmter Regelungen in den Dienststellen und Betrieben.**
- **Auch bei mobiler Arbeit müssen die ergonomischen Anforderungen entsprechend dem Stand der Technik sowie der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse eingehalten werden.**
- **Die für mobile Arbeit benötigten Arbeitsmittel müssen vom Unternehmen/der Dienststelle gestellt, gewartet und instandgehalten werden. Diese müssen in jedem Fall den geltenden Arbeitsschutzanforderungen entsprechen. In einigen Unternehmen wird die Verwendung privater Arbeitsmittel erlaubt, oder sogar vorausgesetzt („Bring your own device“). In diesem Fall, der durchaus kritisch zu betrachten ist, ist der Arbeitgeber gemäß § 670 BGB verpflichtet, anteilig deren berufliche Nutzung zu vergüten sowie z.B. die Haftung und den Zugriff auf private Daten zu regeln.**
- **Mobile Arbeit ist geeignet, das an betrieblichen Arbeitsstätten bzw. bei Telearbeit erreichte Niveau guter Arbeit in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz zu untergraben. Durch passende betriebliche Regelungen ist diesem sich bereits heute abzeichnenden Trend entgegenzuwirken. Insbesondere sind eine Gefährdungsbeurteilung und die Ableitung sowie die Umsetzung erforderlicher Arbeitsschutzmaßnahmen bei mobiler Arbeit durchzuführen. Bei regelmäßig vereinbarter mobiler Arbeit hat sich der Arbeitgeber zweckgebunden an den Kosten einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung zu beteiligen.**
- **Für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen und Datensicherheit ist der Arbeitgeber verantwortlich. Im Zuge der Verbreitung von mobiler Arbeit wird darüber hinaus in einem besonderen Maß eine weitergehende Mitwirkung durch Beschäftigte erforderlich sein. Beschäftigte müssen im Hinblick auf die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen sowie der Datensicherheit während mobiler Arbeit durch erforderliche Ausstattung bzw. Vermittlung der notwendigen Sachkenntnis in die Lage versetzt werden, die Bestimmungen einhalten zu können.**



- **Mobile Arbeit darf nicht zur ständigen Erreichbarkeit führen. Auch für mobile Arbeit gilt das Arbeitszeitgesetz, insbesondere Regelungen zur Pausen-, Ruhe- und Höchstarbeitszeit sowie die betrieblichen und tariflichen Regelungen zur Arbeitszeit. Mobile Arbeit muss erfasst und vergütet werden. Analog zu betrieblichen Regelungen muss es auch bei mobiler Arbeit ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit für Beschäftigte geben.**

Fazit

Die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu mobiler Arbeit sind nicht ausreichend. Mobile Arbeit benötigt zwingend eine **weitere Ausgestaltung durch eine Betriebs-/Dienstvereinbarung**. Ziel muss es dabei sein, eine Angleichung an die Regelungen zur Telearbeit zu erreichen, damit mobile Arbeit ein ähnliches Schutzniveau wie Telearbeit erhält. Die Kriterien guter Arbeit müssen für alle Arbeitsplätze, innerhalb wie außerhalb des Betriebs, gelten.

Bei Fragen und **Unterstützungsbedarf** beim Themenkomplex mobile Arbeit, insbesondere bei der Entwicklung und Verhandlung von Betriebs-/Dienstvereinbarungen, stehen wir Euch gerne beratend zur Verfügung.

TBS gGmbH
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz
info@tbs-rlp.de
06131 288350

Stand: 01.09.2022