

# Mobil, frei und unabhängig?

---

✎ Mattias Ruchhöft

📖 Computer und Arbeit 2/2020

📄 Ab Seite 14

---

**DIGITALISIERUNG** Mobile Technologien ermöglichen eine Entkopplung der Arbeit von festen Zeiten und Orten. Dazu gehört eine Infrastruktur, die einen Zugriff auf Unternehmensdokumente und -informationen ermöglicht – also z.B. durch eine (hoffentlich bald bessere) Internetanbindung, durch Smartphones, Tablets und Laptops.

## DARUM GEHT ES

1. In Zeiten von Cloud-Systemen und Digitalisierung nimmt die Zahl mobil Arbeitender zu.
2. Mobile Arbeit erhöht die Flexibilität, birgt aber das Risiko der digitalen Überforderung.
3. Wie immer kommt es hier auf ein gesundes Maß an.

Die Entwicklung des Internets macht den Zugriff auf Dateien, Dokumente und Informationen von Unternehmen grundsätzlich von jedem Ort aus möglich. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit zunehmend unabhängig von Büros und Fabriken erledigen. Sie benötigen dazu lediglich ein mobiles Endgerät – welche sich immer weiter verbreiten. Eine Umfrage von Statista im Jahr 2019 ergab, dass rund 95 Prozent der großen Unternehmen ihren Beschäftigten mobile Geräte mit Internetverbindung zur Verfügung stellen. Kalkül dahinter ist natürlich, dass sich Flexibilität und Erreichbarkeit der Beschäftigten dadurch erhöht.

## Technische Möglichkeiten

Für die mobile Arbeit und das Arbeiten in verteilt sitzenden Teams (virtuelle Teamarbeit) werden in den Unternehmen Plattformen genutzt, über die Dokumente gemeinsam bearbeitet und durch Chats oder Audio- bzw. Videokonferenzen miteinander kommuniziert werden kann. Solche Möglichkeiten bieten u. a. Teams, Asana oder auch Salesforce Chatter im Vertrieb. Mit dem zunehmenden Einsatz von agilen

Arbeitsmethoden bei der Steuerung von Teams oder in Projekten steigert sich die Nutzung solcher Werkzeuge.

Auch sogenannte Ticketsysteme, in denen eingehende Arbeitsaufträge an die Beschäftigten weitergeroutet werden (wie z. B. Service-Now), bilden eine Basis für die Zusammenarbeit verteilter Teams. Diese Teams sind teilweise über den Planeten verteilt und verfolgen so den Sonnenfolgeansatz (überall dort, wo gerade Tag ist, arbeiten Menschen für den Konzern).

Voraussetzung für diesen Ansatz ist, dass die benötigten Informationen – also Dokumente und Status in Echtzeit – zur Verfügung gestellt werden. Damit erhalten alle sofort eine Information, wenn sich ein Dokument geändert hat oder wenn ein Ticket bearbeitet oder verschoben wurde.

Die beschriebenen Softwareprodukte werden in der Regel als Cloud-System betrieben. Die Software wird dabei zentral im Rechenzentrum des Anbieters zur Verfügung gestellt. Die Nutzerinnen und Nutzer rufen das jeweilige IT-System in einem Internetbrowser auf. Somit ist es unerheblich, welches Endgerät genutzt wird. Solange ein Internetanschluss vorhanden ist, kann das System von jedem Ort der Welt aus aufgerufen werden.

Die Aufzählung im Kasten auf Seite 15 ist nicht vollständig, bildet aber die Systeme ab, die momentan häufig Gegenstand von sachverständigen Beratungen sind und ein mobiles Arbeiten ermöglichen.

Wer unabhängig von den Büroräumen oder Fabrikgebäuden des Arbeitgebers ist, kann überall und zu jeder Zeit arbeiten. Damit schließt sich sofort die Frage an, wie Interessenvertretungen mit den Auswirkungen solcher Technologien umgehen sollen, um Beschäftigte vor Überlastung und (Selbst-)Ausbeutung zu schützen und ihnen dennoch größtmögliche Freiheiten zu eröffnen.

## ÜBERSICHT

### Häufig genutzte Plattformen für mobiles Arbeiten:

<b>Microsoft Office 365</b>	Gerade Teams, SharePoint und Planner sind die Anwendungen in Office 365, die für das mobile Arbeiten genutzt werden. Hinzu kommt: Die Nutzung von Office 365 über mobile Endgeräte ist einfach gestaltet und es findet ein geräteunabhängiger Informationsaustausch statt.
<b>Salesforce</b>	Die Salesforce-App auf mobilen Endgeräten ermöglicht einen umfangreichen Einblick in alle Tätigkeiten am Kunden oder auch die Steuerung von Beschäftigten im Servicebereich.
<b>ServiceNow</b>	Das umfangreiche Ticket- und Kommunikationssystem wird – neben der Koordinierung von IT-Abteilungen – mittlerweile in vielen Bereichen eingesetzt. Das Cloud-System kann über den Browser und damit mit jedem Gerät und von überall genutzt werden.
<b>Personalinformationssysteme</b>	Für die Eigenverwaltung der Beschäftigten im Sinne von

	Urlaub, Arbeitszeit etc. werden Personalinformationssysteme wie Workday oder SuccessFactors genutzt. Darüber können online Anträge gestellt und Genehmigungen erteilt werden, ohne dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sitzen müssen. Auch die Arbeit der Personalabteilung wird damit mobiler.
<b>SAP (Fiori)</b>	Die SAP GUI (also das Anzeigeprogramm für das SAP-System) wird zunehmend abgelöst durch eine klickbare Oberfläche, die auf jedem Endgerät wie z. B. Tablets und Smartphones angezeigt werden kann. Somit ist es auch im SAP-Umfeld einfacher möglich, mobil zu arbeiten (Fiori wurde als Stichwort in Klammern gesetzt, da dies die Technologie für die klickbare Oberfläche ist).

## Regelungsbedarf für Gremien

Betriebs- und Personalräte fragen sich also häufig: Was machen mit dem ganzen »Kram«? Und wie gehen wir das Thema »mobile Arbeit« an?

Neben den Risiken und Herausforderungen mobilen Arbeitens sollten die Chancen für die Beschäftigten nicht vergessen werden – eine flexiblere Arbeitsgestaltung wird von den Beschäftigten häufig als Wunsch vorgebracht. Damit sitzen Interessenvertretungen schnell zwischen den Stühlen.

Schauen wir uns zunächst das Phänomen »immer und überall« an. Durch die pausenlose Verfügbarkeit von Informationen, Nachrichten und Prozessergebnissen entwickelt sich eine Entgrenzung zwischen den Bereichen Arbeit und Freizeit, wenn das Mobilgerät auch zu Hause genutzt wird. Damit lösen sich klassische Zeitgrenzen auf und die Selbstbestimmung der Kolleginnen und Kollegen zur Festlegung von Arbeit und Freizeit nimmt zu. Dieser technisch basierten Flexibilität des weltweiten, mobilen Zugriffs auf die Daten stehen Arbeitszeitregelungen, die Arbeitsschutzgesetze und das gesunde Maß gegenüber. Das bedeutet, dass die Verantwortung für die Grenzziehung zunehmend bei den Beschäftigten liegt und diese sie selbst aushandeln müssen, obwohl die Verpflichtung zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) noch immer beim Arbeitgeber liegt. In Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung sind die Beschäftigten damit nicht allein. Es bietet sich an, Leitplanken in einer Betriebsvereinbarung auszuhandeln, um die Grenzziehung zu unterstützen.

Nächster Bereich für Regelungsansätze von Personal- und Betriebsräten ist die Technik, die mit den Mitbestimmungsrechten im Bereich des »Schutzes vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle« (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) angegangen werden kann.

Die für die mobile Arbeit genutzte Technik wird häufig in separaten Vereinbarungen zum speziellen System oder als Rahmenvereinbarung zur Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) geregelt. Interessant für die mobile Arbeit ist die Definition der Mitgestaltung des Technikeinsatzes durch

Geschäftsleitung, Betriebsräte und Beschäftigte. Dazu sollen sich Betriebsrat und die betroffenen Beschäftigten konstruktiv und qualifiziert an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen beteiligen können. Mit der Entwicklung befasste IT-Stellen müssen dies berücksichtigen.

## Mediale Überforderung vermeiden

Die immer schnellere technische Entwicklung führt dazu, dass ständig neue Informations- und Zusammenarbeitsplattformen in den Unternehmen und Dienststellen eingeführt werden. Gleichzeitig nimmt die Anzahl dienstlicher und privater mobiler Geräte und damit die permanente Teilnahme an der Unternehmenskommunikation zu.

Dieser »digitale Mast« führt zu mehr Informationen, die ständig präsent sind, sowie zu umfangreichen Suchprozessen in unterschiedlichen Kanälen, um diese Informationen abzurufen.

Mit den Instrumenten der Gefährdungsbeurteilung, der Überlastanzeige und den technischen Möglichkeiten zur Einschränkung dieses Informationsüberangebots gibt es Instrumentarien, die Interessenvertretungen nutzen können. Die technischen Möglichkeiten liegen beispielsweise in einer Reduzierung von Benachrichtigungen, in dem Abschalten alter Systeme und in der Definition sogenannter freier Tage, an denen keine E-Mails oder Chats weitergeleitet werden. Letzteres ist beispielsweise in Microsoft Teams umsetzbar. Hier bieten sich die Mitbestimmungsrechte im Bereich technischer Systeme und des Gesundheitsschutzes an, um gestaltende Regelungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen.

Wenn es in einzelnen Bereichen zu sehr hohen Anforderungen kommt, kann die Überlastanzeige von Kolleginnen und Kollegen mit Begleitung der Gremien dazu führen, dass die Personaleinsatz- oder Arbeitsplanung hinterfragt wird.

Ein wichtiger Baustein für einen besseren Umgang mit den technischen Möglichkeiten zum flexiblen und mobilen Arbeiten ist die Qualifizierung. Der richtige Umgang mit all den gebotenen Möglichkeiten liegt bei jeder Person selbst. Unser Hang zur Selbstausschöpfung kann nur durch gezielte Informationen und Qualifizierungsmaßnahmen durchbrochen werden. Auch die Vorbildfunktion der Führungskräfte ist nicht zu unterschätzen. Bei Schulungen und der Gestaltung beruflicher Bildung haben Personal- und Betriebsräte mitzubestimmen. Hier liegt eine große Chance, gemeinsam mit den Entscheidungsträgern der Unternehmen etwas in Richtung »gesunde Arbeit« zu entwickeln.

## Gremien müssen unterstützen

Die fortschreitende Digitalisierung wird die Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens weiter vorantreiben. Insbesondere im Bereich der Produktion werden durch immer mehr vernetzte Maschinen und Geräte die Möglichkeiten einer mobilen Produktionssteuerung ausgedehnt. Herausforderung für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der richtige Umgang und die Strukturierung der immer größer werdenden Menge von Informationen und Systemen, die wir zu verarbeiten haben.

Hier kann uns eine aktive Interessenvertretung durch entsprechende Rahmenvereinbarungen, Schulungsmaßnahmen und Informationen – z. B. auf Betriebsversammlungen – unterstützen. Es bleibt dennoch für alle Beteiligten eine Herausforderung, alle Aspekte des mobilen Arbeitens zu berücksichtigen und möglichst breit im Interesse aller Beteiligten zu gestalten.

**i** SEMINAR +

**i** LESETIPP +



**i** Diese Betriebsvereinbarung ist entnommen aus: +

## MUSTERVEREINBARUNG

### Präambel

Die moderne Technik und die Verbreitung der digitalen Kommunikationsgeräte im Arbeitsleben machen mobiles Arbeiten möglich. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass mobiles Arbeiten Chancen für die Arbeitnehmer bietet und nutzbringend sein kann. Mobiles Arbeiten ermöglicht eine selbstbestimmte Arbeitsgestaltung, schafft Freiräume und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die mobile Arbeit darf allerdings weder die ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer zum Ziel oder zur Folge haben noch für sie eine Ausweitung des Arbeitsvolumens bewirken. Allen Formen der Entgrenzung der Arbeit ist entgegenzuwirken.

### § 1 Geltungsbereich

(1) Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einschließlich der Leiharbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die leitenden Angestellten durch verbindliche Anweisung dazu zu verpflichten, die in den Richtlinien enthaltenen Regelungen einzuhalten.

### § 2 Definition

Mobile Arbeit umfasst alle arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen, die außerhalb der vom Arbeitgeber betriebenen Betriebsstätten erbracht werden. Diese Arbeitsleistungen erfolgen entweder online oder offline.

### § 3 Beantragung und Entscheidung

(1) Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr im Betrieb tätig sind, mobile Arbeit beantragen. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass bis zu einem Volumen von 20% pro Woche mobiles Arbeiten ausdrücklich befürwortet wird.

(2) Bei der Entscheidung über die Anträge ist Gleichbehandlung zu gewährleisten.

(3) Im Genehmigungsverfahren ist für den Einzelfall zu prüfen, ob mobiles Arbeiten mit der konkreten Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, bleibt es bei der Präsenzplicht im Betrieb. Vor allem darf mobiles Arbeiten den relevanten Betriebsablauf nicht beeinträchtigen.

(4) Sind Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen nicht mehr in der Lage, mobile Arbeit zu leisten, können sie nach einer entsprechenden Mitteilung an den Arbeitgeber an einen Arbeitsplatz in der Betriebsstätte des Arbeitgebers zurückkehren.

(5) Mobile Arbeit ist immer freiwillig, sie darf keinem Arbeitnehmer aufgezwungen werden.

1. Das Antragsverfahren sieht wie folgt aus:

1. Wünscht ein Arbeitnehmer, von seinem Recht auf mobiles Arbeiten Gebrauch zu machen, beantragt er dies bei seinem direkten Vorgesetzten.

2. Ist der Antrag genehmigt, stimmen sich Arbeitnehmer und Vorgesetzte über den Umfang der mobil zu leistenden Arbeit (Zahl der Arbeitstage oder -stunden), über die Aufteilung zwischen Büro- und Mobilarbeit und die Art und Weise der gegenseitigen Kommunikation ab. Die mobile Arbeit kann sowohl für eine temporäre Zeit als auch langfristig geregelt werden.

3. Ziel ist es, auf Abteilungsebene eine Einigung zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem zu erreichen. Gibt es keine Einigung, so wird der Betriebsrat eingeschaltet. Findet weiterhin keine Einigung statt, so müssen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Einigung erzielen.

### § 4 Arbeitszeit

(1) Die geltenden Arbeitszeitregelungen bleiben weiterhin vollumfänglich in Kraft. Mobile Arbeit erfolgt folglich immer im Rahmen der jeweils tarif- oder arbeitsvertraglich geltenden Arbeitszeitregelungen.

(2) Eine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens durch mobiles Arbeiten ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Den Betriebsparteien ist bewusst, dass mobiles Arbeiten ein hohes Risiko der Entgrenzung der Arbeit birgt. Auf das Einhalten der geltenden Arbeitszeitregelungen ist vom Arbeitgeber bzw. vom jeweiligen Vorgesetzten zu achten.

(3) Wochenendarbeit und Nachtarbeit sind grundsätzlich verboten, die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz sind einzuhalten.

(4) Überstunden und Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit (z. B. in der Nacht, an Wochenenden oder Sonn- und Feiertagen) dürfen nur auf schriftliche Anordnung des Vorgesetzten und nach Zustimmung durch den Betriebsrat erfolgen. Den mobil tätigen Arbeitnehmern stehen in diesen Fällen alle tariflich, betrieblich oder individuell vereinbarten Zuschläge oder Zeitausgleiche zu, die bei vergleichbarer Arbeit in Betriebstätten des Arbeitgebers anfallen würden.

## § 5 Zeiterfassung

(1) Mobile Arbeit ist vertragliche Arbeitsleistung. Deshalb muss sie genauso wie Arbeit in der Betriebsstätte des Arbeitgebers behandelt und erfasst werden.

(2) Für die Durchführung von mobiler Arbeit gelten die gesetzlichen Arbeitszeitregeln uneingeschränkt.

(3) Die Zeiterfassung hat auch für mobile Arbeit durch ein geeignetes Zeiterfassungssystem zu erfolgen, das der Arbeitgeber zur Verfügung stellt (*hier ggf. nähere Angaben zur Zeiterfassung im Betrieb und bei der mobilen Arbeit einfügen*).

### TIPP +

## § 6 Erreichbarkeit

(1) Jeder Arbeitnehmer stimmt die Zeiten der Erreichbarkeit mit seinem Vorgesetzten ab.

Diese orientiert sich an der in der jeweiligen Abteilung üblichen Lage der Arbeitszeit, kann – je nach individueller Absprache – aber abweichen. Betriebliche und private Belange sind dabei zu berücksichtigen.

(2) Außerhalb dieser einvernehmlich abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit braucht der Arbeitnehmer nicht erreichbar zu sein. Er muss weder Anrufe entgegennehmen noch Aufträge bearbeiten. Hierauf werden alle Arbeitnehmer und insbesondere deren Vorgesetzte in geeigneter Form hingewiesen.

(3) Es besteht Einvernehmen, dass der Arbeitnehmer außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit ein Recht auf Ruhe und Erholung hat. Dies gilt vor allem für die frühen Morgen- und die Abendstunden, aber auch für die Wochenenden, Sonn- und Feiertage.

## § 7 Arbeits- und Kommunikationsmittel

(1) Mobil tätigen Arbeitnehmern werden vom Arbeitgeber die notwendigen Kommunikationsmittel (insbesondere Smartphones, Notebooks, Tablets) sowie ein leistungsfähiger Internetzugang kostenfrei zur Verfügung gestellt.

(2) Betriebliche Regelungen für die private Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln gelten auch für die mobile Arbeit.

## **§ 8 Arbeitsschutz- und Datenschutzbestimmungen**

(1) Die Arbeitsschutzbestimmungen (vor allem auch die Arbeitsstättenverordnung) gelten auch für den mobilen Arbeitsplatz. Es muss daher gesichert sein, dass dieser Arbeitsplatz hinsichtlich Ergonomie und Arbeitssicherheit allen Vorgaben – sowohl rechtlicher als auch arbeitswissenschaftlicher Art – entspricht.

(2) Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen und die Anforderungen an die Datensicherheit sind ebenfalls zu beachten.

## **§ 9 Zutrittsrecht**

(1) Mobile Arbeit in Räumen der Arbeitnehmer ist nur zulässig, wenn diese Vertretern des Arbeitgebers (etwa Beauftragte für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Datenschutzbeauftragte, Betriebsräte) mittels Einwilligungserklärung vorab ein Zutrittsrecht einräumen.

(2) Wird diese Einwilligung widerrufen, endet die Berechtigung zur Durchführung häuslicher Telearbeit.

## **§ 10 Haftung**

Der Arbeitgeber stellt mobil tätige Arbeitnehmer durch geeignete Vereinbarungen oder Versicherungen von Haftungsansprüchen für Schäden frei, die aufgrund mobiler Arbeit entstehen.

## **§ 11 Beendigung**

Erfolgt mobile Arbeit auf der Grundlage eines Antrags gemäß § 3 dieser Betriebsvereinbarung, kann dieser von den Arbeitnehmern jederzeit zurückgenommen werden. Geschuldete Arbeit ist nach der Rücknahme wieder ausschließlich in der Betriebsstätte des Arbeitgebers zu erbringen, in der der Arbeitnehmer vorher tätig war.

Arbeitgeber können eine erteilte Genehmigung widerrufen, wenn es hierfür zwingende betriebliche Gründe gibt. Der Widerruf kann mit einer Frist von sechs Monaten verlangt werden. Diese Frist verlängert sich für jedes Jahr, in dem mobile Arbeit erbracht wird, um einen Monat.

Ort, Datum, Unterschriften



- Titelthema Mobile Arbeit