

Schöneberger Forum 2019:

Planbarkeit, Selbstbestimmung, Entlastung

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

## **Mobile Arbeit: aktuelle Entwicklungen, Handlungsbedarfe und Rolle der Interessenvertretung**

# Debatte um Mobile Arbeit & Home Office = Sinnbild der Digitalisierungsdebatte

**DGB**



© faz.net

Vernetztes Arbeiten →

Beschleunigung der Arbeitsprozesse

Kürzere Reaktionszeiten



© renault.de

Arbeiten unabhängig von Ort und  
Zeit, ergebnisorientiert

Entkopplung der Arbeitsaufgabe von der  
Arbeitszeit

Flexibilität des Arbeitsortes

# HO/Mobiles Arbeiten: Chancen für Beschäftigte

**DGB**



© adzuna.de

Autonomiegewinn

Arbeiten von wo und wann man will

Ungestörtes Arbeiten



© vaterfreuden.de

Bessere Vereinbarkeit von Privat und Beruf

Flexible Arbeitszeiten

Vermeidung von Fahrzeiten

# HO/Mobiles Arbeiten: Risiken für Beschäftigte



© bussiness-netz.com

## Leistungsdruck

(Unrealistische) Zielvorgaben

Fehlende Erfassung der Arbeitszeit und  
fehlende Kontrolle der Arbeitsmenge



© hilfreich.de

Verschwimmen der Grenzen zwischen  
Privat und Beruf durch  
„Entbetrieblichung der Arbeit“

Erreichbarkeitserwartungen

Unbezahlte Mehrarbeit

Unzureichende Erholungszeiten

Weniger Kontakt mit Kolleg\*innen

Schlechtere Leistungswahrnehmung

# Faktencheck: Homeoffice

- Unterschiedliche Quellen, vergleichbare Zahlen (DIW-Wochenbericht 5/2016 und BMAS/ZEW 2015, IAB 2017 und BAuA 2018):
  - DE unter dem EU-Durchschnitt (Hinter FR, AUS, Skandinavien, NL)
  - 12 % der abhängig Beschäftigten (überwiegend oder gelegentlich)
  - nur in 16 % der Fälle vertraglich geregelt (überwiegend „wilde mobile Arbeit“)
  - Theoretisch möglich bei 40 % der Arbeitsplätze
  - Praktiziert (v.a. unregelmäßig) in 1/3 aller Betrieben
  - 1/3 der AN, die nie von zu Hause aus arbeiten, würden dies gerne gelegentlich oder regelmäßig tun
  - Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017: 1/3 gerne öfter von zu Hause aus arbeiten

# Faktencheck: Homeoffice



- Unterschiedliche Quellen (BAuA 2018, DGB Index 2017, IAB 2017) vergleichbare Tendenzen:
  - v.a. Führungskräfte / Hochqualifizierte / Frauen mit Kinder (mehrheitlich unregelmäßig)
  - keine signifikante Zunahme von HO in den letzten Jahren
  - Gleichzeitig: Signifikante Zunahme der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Anliegen
  - HO-Wunsch + HO-Option: Tendenzielle stärkere Identifikation mit dem Betrieb + Bewertung Arbeitszufriedenheit / Gesundheit eher positiv
  - Aber: im Branchen mit hoher Ortsflexibilität (I&K) strukturelle Probleme:
    - **71 %** arbeiten länger als vereinbart
    - **27 %** erheblich länger (> 6 Stunden/Woche)
    - Arbeitgeberseitige Arbeitszeiterfassung: **32 %**

- »Was wünschen Sie sich von Ihrem Betrieb, damit Sie die Arbeit und Ihr Privatleben besser miteinander vereinbaren können?«
  - 22 %: »Dass ich mehr Möglichkeiten habe, von zu Hause zu arbeiten«
  - 55 %: Dass mein Arbeitstag eine Grenze hat und im Regelfall acht Stunden nicht überschreitet.«
- Potenzielle „Begleiterscheinungen“ der Arbeit von zu Hause :
  - 33% leisten oft unbezahlte Arbeit (Ø13%)
  - 63 % sind oft gehetzt (Ø 53%)
  - 46 % sind für den Arbeitgeber ständig erreichbar (Ø 20 %)
  - Überlange Arbeitszeiten (46 St/Woche)
- Frauen nutzen HO für die Vereinbarkeit der Sorgearbeit, Männer für mehr Arbeit und Freizeit (WSI 2019)

Was ist erforderlich?

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

**gesetzlicher Ordnungsrahmen für  
selbstbestimmtes mobiles Arbeiten**  
einschließlich Home Office

+ Konkretisierung und Ausgestaltung über  
Mitbestimmung und Tarifverträge

- Aktuelle Diskussionstand -



# 1. Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Home Office



- Rechtsanspruch der Beschäftigten, auszugestalten durch Tarif- und Betriebsparteien:
  - Flexibilisierung des Arbeitsortes
  - Ablehnungsmöglichkeit des Arbeitgebers beim Vorliegen von dringenden betrieblichen Gründen
  
- Sonstige Anforderungen:
  - Für die Beschäftigten: freiwillig, widerrufbar und benachteiligungsfrei
  - Erhaltung des betrieblichen Arbeitsplatzes & der Anbindung im Betrieb
  
- Denkbarer Regelungsort: GewO

## 2. Ordnungsrahmen für die Arbeitszeit

- Arbeitszeiterfassung
  - Unionsrechtlich verpflichtend (EuGH C-55/18)
  - Keine Ausnahmen bei selbstbestimmter mobiler Arbeit
- Sicherstellung der Einhaltung der geltenden Arbeitszeitgrenzen
  - Gesetzliche Vorgaben gelten uneingeschränkt
  - Keine Ausnahmen von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten = keine Lockerung des ArbZG!
- Stärkung der Nicht-Erreichbarkeit
  - Grundsätzliche Erreichbarkeitspflicht außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten gibt es nicht = Recht auf Nicht-Erreichbarkeit besteht jetzt schon!

# 3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

- ArbSchG gilt uneingeschränkt & Vorgaben sind auch beim ortsflexiblen Arbeiten umsetzbar:
  - Allgemeine Pflicht § 3 Abs. 1 ArbSchG: erforderliche Maßnahmen unter Beachtung der Umstände (des HO/von mobilen Arbeit)
  - § 5 ArbSchG: Gefährdungsbeurteilung unter Einbindung der Beschäftigten und der Interessenvertretungen
  - Unterweisung der Beschäftigten gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG
  - Vorgaben zur Mitwirkung der Beschäftigten: § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, § 16 Abs. 2 S. 1 ArbSchG
  - Für feste Telearbeitsplätze gilt § 2 Abs. 7 ArbStättVO

# 4. Ordnungsrahmen für Leistungs politik und Arbeitsorganisation



- Instrumente gegen Entgrenzung und Überlastung bei Arbeitsteuerung durch Zielvorgaben,
  - erzwingbares Mitbestimmungsrecht
  - Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung, Personalbemessung

# 5. Ordnungsrahmen für Datenschutz und Mitbestimmung



- erweiterte Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel
- generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig
- Wirksamer Beschäftigtendatenschutz, sichergestellt durch Schadensersatz- und Sanktionsregelungen
- Gesetzliche Beweisverwertungsverbote zur Verhinderung von Verhaltens- und Leistungskontrollen

*Last but not least: digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften*

Was können Personalräte jetzt schon tun?

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

## **Rolle von Betriebsräten bei der Einführung mobiler Arbeit**

# Bundesgesetzlich verankerte Beteiligungsrechte

## Beteiligungsmöglichkeiten bei mobiler Arbeit

Gegenstand	BetrVG	BPersVG
rechtzeitige und umfassende Information	80 Abs. 2	68 Abs. 2
Überwachungsrecht	80 Abs. 1 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2
Hinzuziehung von Sachverständigen	80 Abs. 3 i.V.m. 40 Abs. 1	44 Abs. 1
Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten in Betrieb und Dienststelle	87 Abs. 1 Nr. 1	75 Abs. 3 Nr. 15
Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen	87 Abs. 1 Nr. 6	75 Abs. 3 Nr. 17
Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	–	–
Mitbestimmung bei betrieblichen Kommunikationsnetzen	–	–
Mitbestimmung bei Arbeitszeit	87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3	75 Abs. 3 Nr. 1
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	77	73

Quelle: Schierbaum „ Mobile Arbeit – Ein Thema für den PR“  
in: „Der Personalrat 7-8/2016, S. 14

# Beteiligungsrechte der PR nach den Gesetzen der Länder

Gegenstand	NPersVG	LPVG NRW
rechtzeitige und umfassende Information	60 Abs. 1	65 Abs. 1
Überwachungsrecht	59 Nr. 2	64 Nr. 2
Hinzuziehung von Sachverständigen	30 Abs. 4 i.V.m. 37 Abs. 1	31 Abs. 2 i.V.m. 40 Abs. 1
Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten in Betrieb und Dienststelle	66 Abs. 1 Nr. 10	72 Abs. 4 Nr. 9
Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen	67 Abs. 1 Nr. 2	72 Abs. 3 Nr. 2
Automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten	67 Abs. 1 Nr. 1	72 Abs. 3 Nr. 1
Mitbestimmung bei betrieblichen Kommunikationsnetzen	-	72 Abs. 3 Nr. 5
Mitbestimmung bei Arbeitszeit	66 Abs. 1 Nr. 1 a u. b	72 Abs. 4 Nr. 1 u. 2
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	78	70

Quelle: Schierbaum „Mobile Arbeit – Ein Thema für den PR“  
in: „Der Personalrat 7-8/2016, S. 14



# Beteiligungsrechte der PR nach den Gesetzen der Länder

LPVG BW	BayPVG	PersVG Bln	PersVG Bra	PersVG Brem	Hmb PersVG	HPVG	PersVG MV
71 Abs. 1	69 Abs. 2	73 Abs. 1	60 Abs. 1	54 Abs. 3	73 Abs. 1	62 Abs. 2	60
70 Abs. 1 Nr. 2	69 Abs. 1b	72 Abs. 1 Nr. 2	58 Abs. 1 Nr. 1	54 Abs. 1b	78 Abs. 2	62 Abs. 1 Nr. 2	61 Nr. 2
41 Abs. 1	44 Abs. 1	40 Abs. 1 I.V.m. 40 Abs. 3	40 Abs. 4 I.V.m. 44 Abs. 1 Nr. 5	32 Abs. 3 I.V.m. 41 Abs. 1	78 Abs. 1 Nr. 3	31 Abs. 4 I.V.m. 42 Abs. 1	35 Abs. 1
74 Abs. 2 Nr. 1	76 Abs. 1 Nr. 2	85 Abs. 1 Nr. 6	66 Nr. 9	63 Abs. 1e	36 Abs. 4 I.V.m. 47 Abs. 1	74 Abs. 1 Nr. 7	70 Abs. 1 Nr. 8
74 Abs. 4 Nr. 11	75a Abs. 1 Nr. 1	85 Abs. 1 Nr. 13a + b*	65 Nr. 2	52 »Allzuständigkeit«	88 Abs. 1 Nr. 32	74 Abs. 1 Nr. 17	70 Abs. 1 Nr. 2
75 Abs. 4 Nr. 13	75 Abs. 1 Nr. 2	85 Abs. 2 Nr. 8	65 Nr. 1	52 »Allzuständigkeit«	–	81 Abs. 1	70 Abs. 1 Nr. 1
75 Abs. 4 Nr. 16	–	85 Abs. 2 Nr. 10	–	52 »Allzuständigkeit«	–	–	70 Abs. 1 Nr. 5
74 Abs. 2 Nr. 2-4	Art. 75 Abs. 4 Nr. 1	85 Abs. 1 Nr. 1 u. 2	66 Nr. 1 u. 2	63 Abs. 1 Nr. f	87 Abs. 1 Nr. 1	74 Abs. 1 Nr. 9	70 Abs. 1 Nr. 6 u. 7
85	73	74	70	62	84	113	66

Quelle: Schierbaum „ Mobile Arbeit – Ein Thema für den PR“  
in: „Der Personalrat 7-8/2016, S. 14 f.

# Beteiligungsrechte der PR nach den Gesetzen der Länder

LPersVG RP	SPersVG	Sachs PersVG	PersVG LSA	MBG Schl.-H.	Thür PersVG
69 Abs. 2	69 Abs. 3	73 Abs. 2	57 Abs. 2 + 3	49 Abs. 1 + 2	68 Abs. 2
69 Abs. 1 Nr. 2	71b	73 Abs. 1 Nr. 2	57 Abs. 1 Nr. 2	2 Abs. 2 Nr. 1	68 Abs. 1 Nr. 2
30 Abs. 2 i.V.m. 43 Abs. 1	34 Abs. 6 i.V.m. 43	41 Abs. 4 i.V.m. 45	38 Abs. 3	30 Abs. 1 i.V.m. 34	44
80 Abs. 1 Nr. 11	78 Abs. 1 Nr. 14	81 Abs. 2 Nr. 10	65 Abs. 1 Nr. 12	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 8
80 Abs. 2 Nr. 3	84 Nr. 2	81 Abs. 2 Nr. 12	69 Nr. 2	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 11
80 Abs. 2 Nr. 2	84 Nr. 1	–	69 Nr. 1	»Allzuständigkeit«	75 Abs. 3 Nr. 1
–	84 Nr. 6	–	69 Nr. 6	»Allzuständigkeit«	–
80 Abs. 1 Nr. 7	78 Abs. 1 Nr. 1	81 Abs. 2 Nr. 1	65 Abs. 1 Nr. 1 u. 2	»Allzuständigkeit«	74 Abs. 2 Nr. 12 u. Abs. 3
76	76	84	70	57	72

Quelle: Schierbaum „ Mobile Arbeit –  
Ein Thema für den PR“  
in: „Der Personalrat“ 7-8/2016, S. 14 f.

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

Marta.boening@dgb.de