



FB Betriebs- und Branchenpolitik |
und FB Tarifpolitik | Vorstand



MOBILES ARBEITEN

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Arbeitszeit-
gestaltung

Impressum

Herausgeber

IG Metall Vorstand
FB Tarifpolitik,
FB Betriebs- und Branchenpolitik

Autorinnen

Verena zu Dohna-Jaeger
Ressort Betriebsverfassung und
Unternehmensmitbestimmung

Hilde Wagner
Ressort Tarifpolitische Themen- und
Handlungsfelder

Layout

Reiner Peters-Ackermann
VS Betzdorf

Fotos

Manfred Wienhöfer, Stock

Druck

Buchdruckwerkstätten Hannover

Oktober 2014

Inhalt

I. Grenzen der Entgrenzung setzen – Gestaltung und Regelung mobiler Arbeit	2
1. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten	5
2. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb regulärer Arbeitszeiten	7
II. Auszüge aus Betriebsvereinbarungen	8
III. Rechtsprechung	10
IV. Weiterführende Literatur	11

I. Grenzen der Entgrenzung setzen – Gestaltung und Regelung mobiler Arbeit

Für viele Beschäftigte ist mobile Arbeit unterwegs, vor Ort beim Kunden oder vom häuslichen Schreibtisch aus heute Alltag. Man arbeitet mit Laptop, Tablet und Smartphone und ist nicht mehr an einen stationären Arbeitsplatz, ob im Büro oder in der Werkstatt, gebunden. Viele Beschäftigte wollen die Spielräume, die mobile Arbeit sowohl im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Selbstorganisation als auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnet, nicht mehr missen. Zugleich sind mit mobiler Arbeit auch neue Anforderungen an die zeitliche und räumliche Flexibilität verbunden, was erhöhte Verfügbarkeit, kurzfristige Reisen oder auch Arbeit ohne Ende bedeuten und damit neue Gefährdungen und Belastungen mit sich bringen kann. Die Leistungsanforderungen steigen, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, Freizeitaktivitäten bleiben auf der Strecke und die Möglichkeiten zur Regeneration schwinden.



In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 geben gut 20 Prozent der Befragten an, ständig oder häufig außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit zu arbeiten. Eine Facette dieser Entwicklung ist die ständige Erreichbarkeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit. Dabei ist zu beachten, dass nicht nur die Erwartung seitens der Betriebe an die Erreichbarkeit der Beschäftigten steigt. Es steigt auch die Bereitschaft der Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer, jenseits ihrer regulären Arbeitszeit für betriebliche Belange oder Kundenwünsche – möglicherweise rund-um-die-Uhr – verfügbar zu sein.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 zeigen auch, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Arbeitszeitflexibilität dann kein Problem haben, wenn gewährleistet ist, dass dadurch ihr Privatleben nicht beeinträchtigt wird. Sie wünschen sich mehr eigene Zeitsouveränität – dies ist die eine Seite. Auf der anderen Seite fühlt sich über die Hälfte der Befragten bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck. 80 Prozent der Befragten haben die Erfahrung gemacht, in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen. Der Effekt:

In vielen Fällen ufern die Arbeitszeiten aus. Angesichts dieser Entwicklungen geht es einerseits darum, den Wunsch nach mehr Zeitsouveränität

und Selbstbestimmung aufzugreifen. Andererseits gilt es, die ausufernden Leistungsanforderungen und die fortschreitende Entgrenzung der Arbeitszeiten einzudämmen.

Genügend Anlass also, konkrete betriebliche Gestaltungsansätze zu entwickeln, um Beeinträchtigungen von Gesundheit und Privatleben zu verhindern. Kollektive Regelungen können die Beschäftigten darin

unterstützen, eine bessere Balance zwischen Fremd- und Selbstbestimmung zu finden.

Erste betriebliche Regelungen zu mobiler Arbeit sowie zur Begrenzung der Nutzung von mobilen Endgeräten gibt es bereits. Deren Ziel ist, die Chancen zu nutzen, die mobile Arbeit für die Verwirklichung von persönlichen Interessen und die Erweiterung von Gestaltungsspielräumen bietet und gleichzeitig die Risiken, wie Selbstausbeutung und Überlastung, zu minimieren.

Ausgangspunkt dafür ist, dass geleistete Arbeit vollständig erfasst wird und ihr die entsprechende Gegenleistung in Form von Vergütung und Freizeitausgleich gegenübersteht. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, die u.a. eine tägliche Höchstarbeitszeit, Regelungen zur Sonn- und Feiertagsruhe, einen festgelegten Ruhezeitraum und nicht zuletzt eine Dokumentationspflicht des Arbeitgebers bzgl. der Arbeitszeit vorsehen, sind ebenso einzuhalten wie die tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen.

„Aber es müsste für Unternehmen ohnehin selbstverständlich sein, dass sie die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ernst nehmen. Besonders im Umgang mit Smartphones oder E-Mails dürfen Unternehmen ihre Beschäftigten nicht wie selbstverständlich in Anspruch nehmen.“

(Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG)

Dem Arbeitszeitgesetz hat die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichtes allerdings erst kürzlich ein großes Vollzugsdefizit bescheinigt (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 07.03.2014, S.20). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach personeller Ausstattung und Rolle der Gewerbeaufsichtsämter als zuständige Aufsichtsbehörden. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind straf- und bußgeldbewehrt, gleichwohl scheint das Unrechtsbewusstsein auf diesem Gebiet nicht besonders ausgeprägt.

Die tariflichen Regelungen zielen einerseits auf die Begrenzung der Arbeitszeit zum Schutz der Gesundheit und des sozialen Lebens der Beschäftigten, andererseits und gleichzeitig bildet die Dauer der Arbeitszeit die Basis für das Entgelt. Der in den tarifvertraglichen Bestimmungen enthaltene Ansatz der Umverteilung von Arbeit ist nach wie vor richtig und wichtig.

Hilfreich und wichtig ist auch die Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung. Dazu gehört neben Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit auch der Gesundheitsschutz. Es bietet sich an, diese Themen und Anspruchsgrundlagen miteinander zu verbinden. In diesem Zusammenhang stellen die Gefährdungsbeurteilungen, die nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführen sind, den Ausgangs-



punkt für erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes dar.

Mobile Arbeit kann mehr Autonomie des Einzelnen ermöglichen, sie darf aber nicht dazu dienen, Arbeitszeiten auszudehnen, Leistungsdruck zu erhöhen und Belastungen zu verstärken.

Über die Spielarten mobiler Arbeit hinaus ist generell dem Trend der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken, z.B. mit einer Klarstellung des Rechts auf Unerreichbarkeit des Arbeitnehmers. In diesem Zusammenhang geht es darum, Grauzonen aus

„Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten permanent nach Dienstschluss in die Pflicht nehmen, machen in der Arbeitsorganisation etwas falsch. Es ist vorrangig Aufgabe der Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass die vertraglich geschuldete Leistung in der Arbeitszeit erledigt werden kann. Arbeitnehmer müssen aber auch Grenzen gegenüber solchen Übergriffen ziehen.“

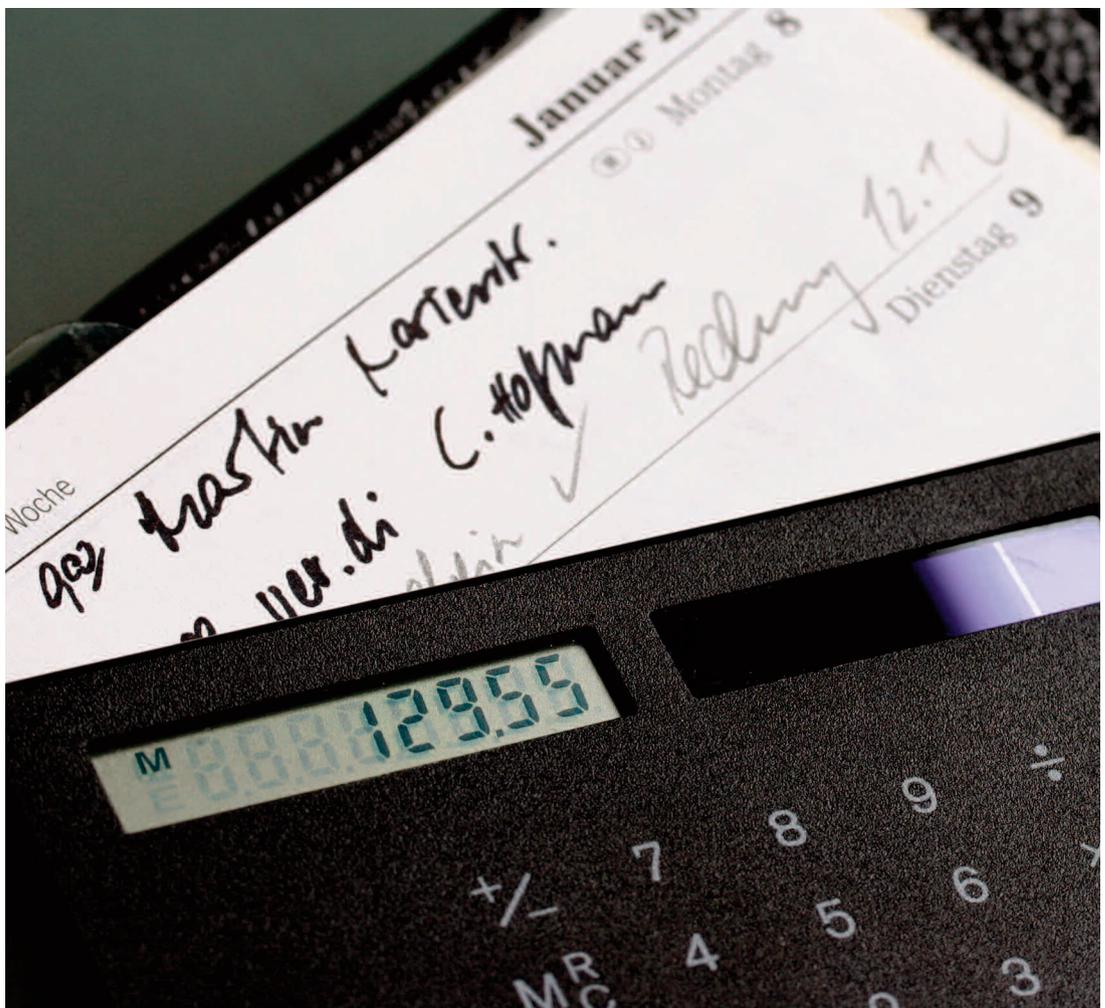
(Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG)

unausgesprochenen Erwartungshaltungen und dem Übergriff unternehmerischen Leistungsdrucks auf das Privatleben aufzulösen. Diskrepanzen zwischen anfallendem Arbeitsvolumen und Personalplanung dürfen und können auf diesem Wege nicht behoben werden.

Worauf beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu diesem Themenfeld zu achten ist, wird im Folgenden anhand von Eckpunkten aufgelistet.

Regelungen zu Mobiler Arbeit und zur Frage der Erreichbarkeit sind zunächst eigenständige Regelungsansätze. Sie können aber auch miteinander kombiniert werden. Wird eine Regelung zur Erreichbarkeit getroffen, so kommt dieser überwiegend klarstellender Charakter zu.

Die folgenden Regelungspunkte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind mit Blick auf die jeweilige betriebliche Ausgangslage zu prüfen, zu konkretisieren und ggfs. anzupassen und zu ergänzen.



1. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zu mobilem Arbeiten

- Präambel
Zielsetzung der Betriebsparteien: Nutzung der Chancen, die mobile Arbeit für die Erweiterung von persönlichen Gestaltungsspielräumen bietet, bei gleichzeitiger Minimierung der Risiken, wie Selbstausbeutung und Überlastung.
- Regelung des Geltungsbereichs / Abgrenzung zu Dienstreise und Heimarbeit / Home-Office bzw. alternierender Telearbeit als Sonderformen mobilen Arbeitens.
- Verhältnis zu bestehenden Betriebsvereinbarungen, z.B. zu Gleitzeitrahmen.
- Verknüpfung mit Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, z.B. Beratung vor Aufnahme mobiler Arbeit über Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen einschließlich Bildschirmarbeitsverordnung und ergonomische Erfordernisse; Gefährdungsbeurteilung.
- Definition von „mobiler Arbeit“: Zeitweise Arbeit außerhalb des Betriebes unter Beibehaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes im Betrieb in Absprache zwischen Arbeitnehmer/innen und Vorgesetzten.
- Für die Arbeitnehmer/innen Freiwilligkeit der Teilnahme.
- Voraussetzungen und Recht auf Teilnahme.
- Arbeitsverbot an Sonn-, Feier- und Urlaubstagen.
- Erfassung und Dokumentation von Arbeitszeit außerhalb des Betriebs einschließlich technischer Zugang und Einsichtsmöglichkeit des Betriebsrats zu Kontrollzwecken.
- Angeordnete und geleistete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.
- Erforderliche Arbeitsmittel werden durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- Regelung des Arbeits- und Unfallschutzes, sowie zu Personen- und Sachschäden.

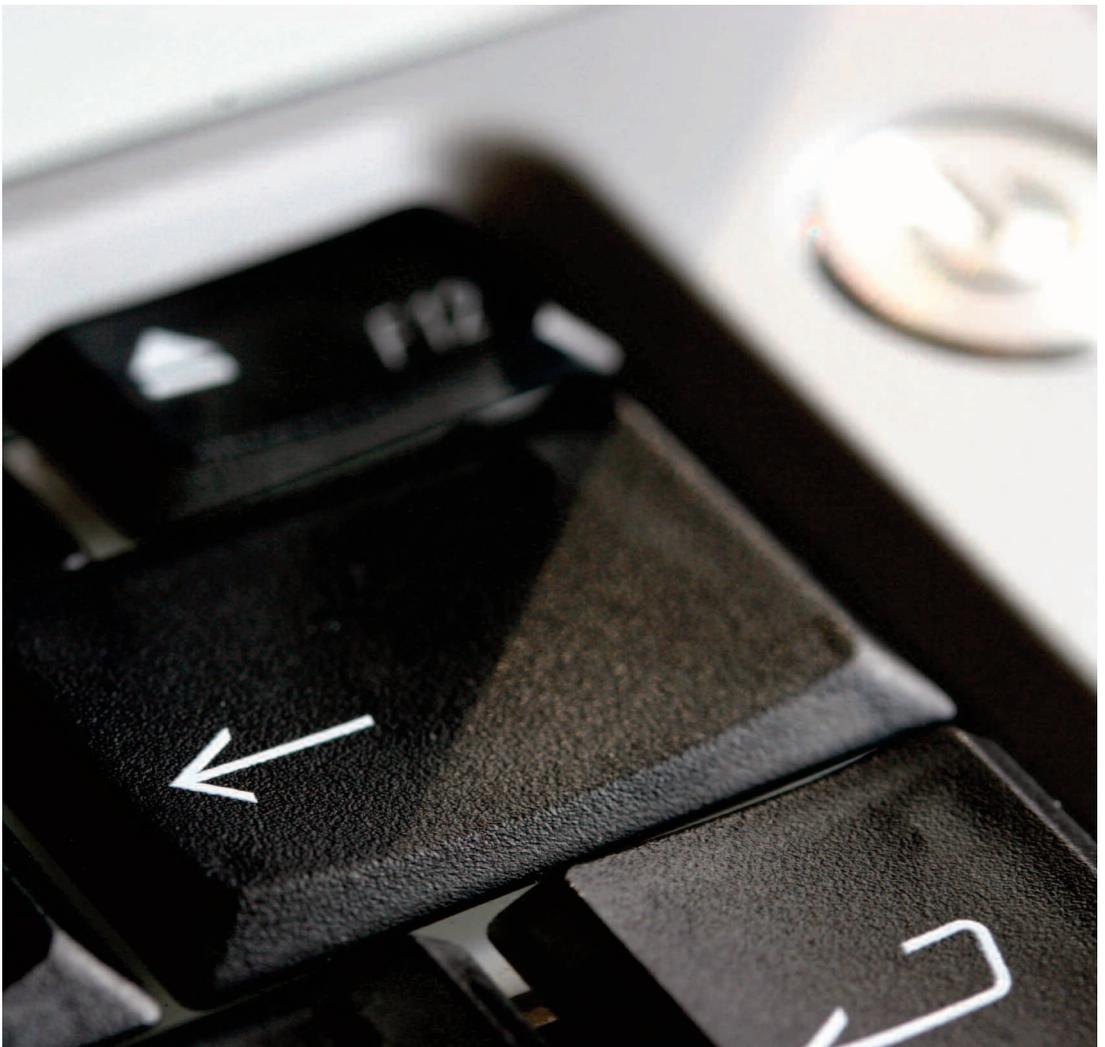


- Gewährleistung des betrieblichen Datenschutzes.
- Bei dokumentiertem Verstoß gegen Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder das Arbeitszeitgesetz (z.B. tägliche Arbeit über 10 Stunden, Sonntagsarbeit u.ä.) ggfs. Ausschluss der Möglichkeit mobilen Arbeitens auf Antrag des Betriebsrates.
- Verpflichtende Schulungen für teilnehmende Arbeitnehmer/-innen und Vorgesetzte („Mobilarbeitsführerschein“), Erforderlichkeit von Betriebsratsschulungen.
- Individuelles Beschwerderecht und Konfliktlösungsmechanismus gemäß den §§ 84 f. BetrVG.
- Festlegung einer Erprobungsphase mit anschließender Evaluation.
- Schlussbestimmungen (Kündigung, Nachwirkung, salvatorische Klausel).

Da mobiles Arbeiten auf Basis entsprechender Betriebsvereinbarungen zu zuschlagspflichtigen Arbeiten führen könnte, sind hierzu die tariflichen Bestimmungen zu beachten, ggf. sind Ergänzungstarifverträge abzuschließen.

2. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb regulärer Arbeitszeiten

- Präambel
Zielsetzung der Betriebsparteien: Arbeitnehmerschutz im Zusammenhang mit fortschreitender Entgrenzung der Arbeit; Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben; Verknüpfung mit Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung; Einhaltung von Regelungen zur Arbeitszeit, Reduzierung der Arbeitsbelastungen, Gewährleistung der notwendigen Regeneration von Arbeitnehmer/-innen.
- Festlegung des Geltungsbereichs.
- Erreichbarkeit ist zu vergüten (vgl. Rufbereitschaft).
- Abgrenzung zu Rufbereitschaft. Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Beschäftigte nicht im Betrieb anwesend zu sein braucht, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten muss. Ob eine entsprechende Verpflichtung besteht, richtet sich nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.
- Vereinbarung: Keine dienstliche Kommunikation (Emails etc.) außerhalb betriebsüblicher Arbeitszeiten, unterstützt durch technische Einschränkung der Funktionen von Smartphones, Laptops etc. und der Zugriffsmöglichkeiten (z.B. Verbleib der Arbeitsmittel im Betrieb).
- Klarstellung, dass Anfragen/ Emails außerhalb der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des jeweiligen Beschäftigten grundsätzlich nicht bearbeitet werden müssen.
- Ausnahmeregelung für definierte Notfälle (z.B. zur Abwehr von Gefahrensituationen).
- Verbindliche Einrichtung von Vertretungsregelungen für Abwesenheitszeiten (Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Krankheit etc.).
- Schulungsmaßnahmen insbesondere für Führungskräfte zu Arbeitsorganisation und Umsetzung der Regelung.
- Sanktionierung bei Nichteinhaltung/Beschwerdemanagement/ Konfliktlösungsmechanismen.
- Regelmäßige Evaluation.
- Schlussbestimmungen (Kündigung, Nachwirkung, salvatorische Klausel).



II. Auszüge aus Betriebsvereinbarungen

1. Konzernbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten aus 2014

„Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat haben das gemeinsame Ziel, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aktiv zu fördern und individuellen Wünschen der Mitarbeiter nach mehr Flexibilität gerecht zu werden. Das mobile Arbeiten ist eine Arbeitsform, welche die Erfüllung der Arbeitsaufgaben auch außerhalb des Betriebes ermöglicht...

Darüber hinaus ist es gemeinsames Ziel, die Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern sowie sonstigen Mitarbeitern mit Arbeitseinschränkungen (z.B. bzgl. Mobilität oder Bedarf an längeren Pausen) in das Arbeitsleben zu erleichtern und deren Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.“

„Mobiles Arbeiten liegt vor, wenn ein Mitarbeiter gelegentlich oder an fest vereinbarten Wochentagen außerhalb des Betriebes dienstlich mobil tätig ist. Dabei ist unerheblich, ob der Mitarbeiter an Bildschirmgeräten arbeitet oder sonstige nicht an Bildschirmgeräte gebundene Arbeitsaufgaben erledigt.“

„Bei Arbeiten im Betrieb steht dem Mitarbeiter weiterhin ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung. Der Mitarbeiter wird auch über technische Medien in die betriebliche Kommunikation eingebunden.“

„Vorgesetzte und Mitarbeiter stimmen einvernehmlich aufgabenbezogen ab, zu welchen Zeiten sie mobil arbeiten. Auch bei mobilem Arbeiten ist die regelmäßige Arbeitszeit von Montag bis Freitag ...“.

„Vorgesetzter und Mitarbeiter sind auch im Rahmen des Mobilen Arbeitens verpflichtet die gesetzlichen und tariflichen Arbeits- und Ruhezeiten einzuhalten. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in den vom Arbeitszeitgesetz benannten Ausnahmefällen zulässig. Arbeit an Urlaubstagen ist nicht zulässig.“

2. Gesamtbetriebsvereinbarung Mobilarbeit aus 2013

„Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der... AG inkl. Zeitarbeitskräfte.“

„Mobilarbeit umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die sowohl online als auch offline (z.B. per Computer, Telefon oder mit Papiermedien) außerhalb der Betriebsstätten der ... durchgeführt werden Mobilarbeit kann – im Rahmen der gesetzlichen Regelungen – ganzzeitig oder tagesanteilig erfolgen. Die Arbeitszeit kann hierbei flexibel auf verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten innerhalb und außerhalb der Betriebsstätten der ... aufgeteilt werden.“

„Findet zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem keine Einigung zur Mobilarbeit bzw. zur gewünschten Änderung getroffener Absprachen zur Mobilarbeit statt, werden Personalwesen und Betriebsrat sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung zur Klärung hinzugezogen. Findet weiterhin keine Einigung statt, erfolgt eine Entscheidung zwischen Personalwesen und Betriebsrat sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung.“

„Der Mitarbeiter stimmt mit seinem Vorgesetzten unter Berücksichtigung und Abwägung betrieblicher und privater Erfordernisse seine Erreichbarkeit ab. Diese orientiert sich an der im jeweiligen Team üblichen Lage der Arbeitszeit, kann aber auf Wunsch des Mitarbeiters davon abweichen. Außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit hat der Mitarbeiter im Sinne der Ruhe und Erholung das Recht, nicht erreichbar zu sein. Dazu zählen – soweit nicht Bestandteil des jeweiligen Arbeitszeitmodells – die Abend- und Morgenstunden sowie Samstage, Sonn- und Feiertage.“

3. Verfahrensregelung zur Vergabe von Smartphones aus 2011

„Unter der Voraussetzung, dass eine dienstliche Notwendigkeit gegeben ist können Tarifbeschäftigte... Smartphones zu den folgenden Bedingungen nutzen.“

„Das Smartphone wird grundsätzlich während der Anwesenheit im Betrieb genutzt, außerhalb der Anwesenheit im Betrieb sind die Nutzungsmöglichkeiten eingeschränkt. Während des Zeitfensters von 18.15 Uhr bis 07.00 Uhr und an Wochenenden steht die Telefonfunktion zur Verfügung, alle anderen Anwendungen nicht.“

„Das Smartphone verbleibt – mit Ausnahme der Rufbereitschaft - im Betrieb bzw. der Betriebsstätte.“

III. Rechtsprechung

1. Zur Abgrenzung von: Arbeitsbereitschaft – Bereitschaftsdienst, BAG Urteil vom 12.12.2012, 5 AZR 918/11

„Arbeitsbereitschaft wird gemeinhin umschrieben als Zeit wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung. Entscheidend für die Abgrenzung von Arbeitsbereitschaft zum Bereitschaftsdienst ist jedoch allein, dass sich der Arbeitnehmer bei der Arbeitsbereitschaft zur Arbeit bereithalten muss, um erforderlichenfalls von sich aus tätig zu werden, während beim Bereitschaftsdienst der Arbeitnehmer „auf Anforderung“ den Dienst aufnehmen muss.

Bereitschaftsdienst setzt auch nicht voraus, dass nur unvorhergesehene Arbeiten anfallen und nur für solche die Arbeitsleistung abgerufen wird. Das Merkmal „im Bedarfsfall“ ist vielmehr auch dann erfüllt, wenn von vornherein feststeht, dass für bestimmte Arbeiten ein Bedarf bestehen wird.

Durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag kann eine gesonderte Vergütungsregelung sowohl für verschiedene Tätigkeiten als auch für unterschiedliche Formen der Arbeit, wie Vollarbeit, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft, getroffen werden.“

2. Kappung von Arbeitszeiten, BAG Beschluss vom 10.12.2013, 1 ABR 40/12

„Sieht eine Betriebsvereinbarung vor, dass Zeiten, die über die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden hinaus geleistet wurden, nicht dem Gleitzeitkonto zugeführt, sondern gekappt werden, so führt diese Kappung von Arbeitsstunden dazu, dass die hiervon erfasste Arbeitszeit nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 iVm. Nr. 3 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird. Durch die Kappung wird nicht in die vergütungsrechtlich geschützte Position der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen. Die Pflicht zur Vergütung geleisteter Arbeit bleibt hiervon unberührt.“

3. Unterlassungsanspruch des Betriebsrats – mit mobilen Arbeitsmitteln getätigte Arbeitsleistung außerhalb der durch Betriebsvereinbarung geregelten Arbeitszeit, Arbeitsgericht Berlin Beschluss vom 22.3.2012, 54 BV 7072/11

„Nach § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung im Betrieb durchzuführen. Dazu gehört, dass er betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer an die Regelungen der Betriebsvereinbarung (hier: Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit) halten. Daher hat er seinen Betrieb auch so zu organisieren, dass die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Dem Betriebsrat steht gegen die Arbeitgeberin gemäß § 77 Abs. 1 S. 1 BetrVG - unter Androhung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung - ein Anspruch auf Unterlassung zu, ...“



IV. Weiterführende Literatur

- Hartmut Meine / Hilde Wagner (Hrsg.), Handbuch Arbeitszeit, Manteltarifverträge im Betrieb, 1. Aufl. 2014, ISBN 978-3-7663-6291-9
- IG Metall Vorstand, Betriebs- und Branchenpolitik, Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 17, Arbeitszeit, 2013.
- IG Metall Vorstand, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Anti-Stress-Verordnung, Zwischenbilanz einer Initiative der IG Metall, 2014.
- Rudolf Buschmann / Jürgen Ulber, Arbeitszeitgesetz, Basiskommentar, 8. Aufl., erscheint voraussichtlich 11/2014, ISBN 978-3-7663-6307-7
- Gerlinde Vogl / Gerd Nies, Mobile Arbeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2013, ISBN 978-3-7663-6271-1
- Wolfgang Däubler, Entgrenzung der Arbeit – ein Problem des Arbeitsrechts?, Soziales Recht 2014, 45 ff.

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

**Arbeitszeit-
gestaltung**