

GUTACHTEN

Betriebsvereinbarung im Rahmen mobilen Arbeitens



im Auftrag von
KNP World AG

durchgeführt von
Fachbereich IG
Institut für Informatik
TU Berlin

Autor & Administration:
Christian Friedrich
Mitwirkende:
Matthias Schulz
Ali Beyaz

Fertigstellung und Präsentation: 18.02.2004

Inhaltsverzeichnis

1. Auftakt	1
2. Problemskizzierung.....	2
3. Lösungsansatz.....	5
4. praktische Durchführbarkeit	7
5. Literaturverzeichnis	9
6. Quellenverzeichnis.....	10

1. Auftakt

Mobiles Arbeiten ist zweifelsfrei die Arbeitsform der Zukunft für viele Menschen. Neue technische Möglichkeiten wie das Großkommunikationsmittel Internet sowie die flexiblen Zugangsarten mit mobilen Endgeräten geben immer mehr Szenarien her, in denen es nicht mehr darauf ankommt, wann und wo man arbeitet. So wird die Effizienz gesteigert und gleichzeitig auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingegangen.

Diese neu gewonnene Freiheit hat aber auch ihre Schattenseiten. So ist zum Beispiel der gesellschaftliche Wandel bei weitem nicht so stark fortgeschritten wie der schnelle technische, so dass es zwar viele Anwendungsbereiche für effiziente Technik gibt, jedoch die sozialen Rahmenbedingungen dafür noch lange nicht geschaffen wurden. Auch fehlen noch hinreichende Untersuchungen über die Auswirkungen des mobilen Arbeitens auf die Arbeitenden, also insbesondere soziale und gesundheitliche Langzeitfolgen sind aufgrund des geringen Alters der Technologie noch nicht abzusehen. Dennoch scheint das Konzept auf beiden Seiten Anklang zu finden: Arbeitnehmer, die ihre Arbeit sonst in anonymisierten Büros verrichteten, können nun im Biergarten oder am See ihre Aufgaben entspannter erledigen, und nebenbei sorgt die größere Motivation für eine höhere Loyalität und Effizienz.

Ebenso neu wie die Arbeitsform sind auch die Probleme, die mit ihr auftreten. Zum Beispiel stellen Aspekte wie Rechtsschutz, die Neuordnung des sozialen Umfelds der Mitarbeiter und vor allem gesundheitliche Fragen das junge Unternehmen mobiles Arbeiten auf eine harte Probe.

2. Problemskizzierung

Wie bei allen neuen Arbeitsformen stellt sich auch bei mobilem Arbeiten die Frage nach der Gesundheit derer, die so arbeiten. Die neuen mobilen Endgeräte sind nicht auf ergonomische Maßstäbe hin entwickelt worden, so dass es bei unbedarftem Einsatz zu ganz ähnlichen Erscheinungen kommen muss wie zur Anfangszeit der Computer, also vor allem Haltungsschäden und Beeinträchtigungen des Sehvermögens. Zu allem Überfluss ist diese Form der Arbeit eine rechtliche Grauzone, d.h. es gibt nur unzureichend gesetzliche Grundlagen.

Fakt ist, dass mobiles Arbeiten in der Form, wie ihr Unternehmen es einführte, rechtlich sehr umstritten ist, da es in keinem einheitlichen Gesetz geregelt ist. Auch die Bildschirmarbeitsplatzverordnung ist hierfür nicht zuständig, wie schon deren §1, Abs. 2 Punkt 4 zeigt:

„ Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an [...] Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, [...] “. [BildscharbV]

Jedoch laut Arbeitsschutzgesetz, §3 gilt:

„§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“ [ArbSchG]

Somit könnte man argumentieren, dass fehlende Ergonomie an mobilen Endgeräten sehr wohl die Gesundheit der Beschäftigten beeinflusst, da allerdings Studien über den Grad der Beeinflussung und die Angemessenheit von Maßnahmen fehlen, ist es schwierig, hier Schlussfolgerungen zu ziehen. Des Weiteren ist im § 11 des Arbeitsschutzgesetzes eine dieser Maßnahmen verordnet worden:

„§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.“
[ArbSchG]

Die hieraus implizierte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird im BGB §618 deutlich:

„§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“ [BGB]

Daraus folgt, dass der Arbeitgeber für die korrekte Einrichtung und den ordnungsgemäßen Betrieb des Arbeitsplatzes seiner Angestellten zu sorgen hat und diesen regelmäßig kontrollieren (lassen) muss. Da viele Angestellte jedoch auch zu Hause arbeiten, steht dem die im Grundgesetz [GG] verankerte „Unverletzlichkeit der Wohnung“ gegenüber. Somit entsteht hier ein rechtlicher Widerspruch, dessen Auflösung wohl noch einige Zeit dauern wird. Also entstehen hier gleich mehrere rechtliche Probleme bei der Durchführung von mobilem Arbeiten: Der Arbeitgeber muss die Arbeitsplätze seiner Arbeitnehmer so einrichten, dass diesen dadurch kein (gesundheitlicher) Schaden entsteht, was aber de facto nicht realisierbar ist, da nicht bekannt ist, wo und unter welchen Umständen die Arbeitnehmer gerade arbeiten. Weiterhin muss der Arbeitgeber die Einhaltung der Arbeitsrichtlinien am Arbeitsplatz kontrollieren, was offensichtlich ebenso möglich ist. Ein weiteres Problem ist die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit, was aber durch geeignete Softwarelösungen in den Griff zu bekommen ist.

Problematisch ist auch die Frage der Haftung. Die gängige Rechtsprechung geht davon aus, dass die Haftungsregeln bei mobilem Arbeiten prinzipiell dieselben sind wie bei „normaler“ Arbeit, also der Arbeitgeber für Schäden haftet, die nicht grob fahrlässig und während der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer entstanden sind, und der Arbeitnehmer haftet dementsprechend für Schäden außerhalb der Arbeitszeit, sofern der Arbeitgeber alle Vorkehrungen zur Schadensabwendung getroffen hat. Wann jedoch ein mobiler Mitarbeiter gerade gearbeitet hat und unter welchen Umständen der Schaden entstanden ist, lässt sich meist nicht mehr rekonstruieren.

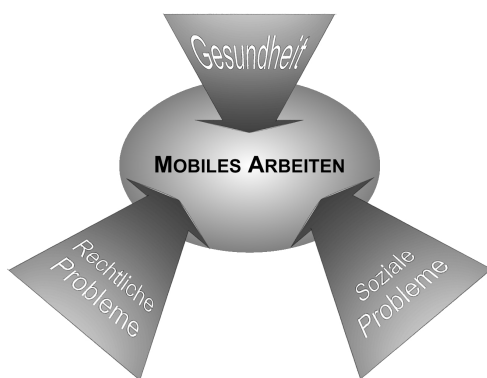


Abb.1: Problemfelder bei mobilem Arbeiten

Mitarbeiter über gesunde Körperhaltung führen zu erheblichen Haltungsschäden und Sehbehinderungen. Mobile Endgeräte wie PDAs oder Notebooks sind auf Mobilität, Gewicht und Leistung getrimmt, selten jedoch auf ergonomische Prinzipien hin entwickelt. So sorgen hohe Auflösungen auf kleinen Displays für eine große Beanspruchung des Sehvermögens, platz sparende Tastaturen, die fest mit dem Display verbunden sind (z.B. bei Notebooks), verhindern, den richtigen Abstand zum Display zu wählen. Außerdem wurde bei Notebooktastaturen oft auf die Größe Wert gelegt, so dass die Tasten unverhältnismäßig klein sind und eng bei einander liegen. Auch hier kann es zu Verkrampfungen und Gelenkschäden in den Handgelenken kommen.

Somit stellt mobiles Arbeiten das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine ganz neue Ebene, die Vereinbarungen, die für „normales“ Arbeiten galten, müssen auf jeden Fall der neuen Situation angepasst werden.

3. Lösungsansatz

Wie die Problemskizze zeigt, ist mobiles Arbeiten eine rechtliche Grauzone. Es kommt also darauf an, die Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erneuern und anzupassen. Eine solche Betriebsvereinbarung sollte nach Möglichkeit eine Einigung zwischen beiden Parteien bezüglich der Aspekte dieser Grauzone enthalten. An Eckpunkten sollte sie auf jeden Fall enthalten:

- die Arbeitszeit des Arbeitnehmers
- Arbeitsmittel, Ausstattung des mobilen Arbeitsplatzes
- Hard- und Softwaremaßnahmen (z.B. Netzzugangskontrolle, Datensicherung)
- Bauliche/organisatorische Maßnahmen (z.B. abschließbarer Raum, Entsorgungsmöglichkeiten vertraulicher Unterlagen)
- Haftung (z.B. bei Beschädigung oder Verlust der technischen Einrichtung), Versicherungsschutz, Datenschutz und Aufwandsentschädigung
- Schutzbestimmungen zur Datenhaltung / -verarbeitung und Informationssicherheit
- Zutrittsrecht des Arbeitgebers, der Arbeitnehmervertreter, staatlicher Stellen wie Gewerbeaufsicht
- Kostenerfassung
- Rechte des Betriebsrats
- Private Nutzung von gestelltem technischen Equipment
- Kontakte zum Betrieb
- Rückkehrmöglichkeit auf einen betrieblichen Arbeitsplatz / Beendigung der Vereinbarung
- Geltungsdauer der Vereinbarung

Zusätzlich sollte sie natürlich noch Vereinbarungen bezüglich der Gesundheitsvorsorge enthalten, also z.B. die regelmäßige Teilnahme an physiotherapeutischen Sportkursen oder Schulungen über die ergonomisch korrekte Nutzung mobiler Endgeräte. Weiterhin darf natürlich nicht die vom Gesetzgeber geforderte Möglichkeit einer arbeitsmedizinischen Untersuchung fehlen. Diesbezüglich ist die Erweiterung des Equipments der Mitarbeiter um ergonomische Komponenten (z.B. externe Maus / Tastatur, Notebookklampe etc.) ist sicher ebenso sinnvoll.

Welche Vorteile hat nun solch eine Vereinbarung für die beteiligten Parteien ? Nun, auf Arbeitnehmerseite ist sie eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die Mitarbeiter mit der neuen Situation nicht allein zu lassen, sondern sich um die auftretenden Probleme zu kümmern. Nicht zuletzt stellt die eine Gleichstellung der Ansprüche auf Gesundheit und Fürsorge gegenüber den im Unternehmen arbeitenden Mitarbeitern dar. Sie erklärt die Einwilligung der Arbeitgeber, die gesetzlichen Richtlinien und Regelungen bzgl. Arbeitszeit, Arbeitssicherheit und Gesundheit auch bei mobilen Arbeitern durchzusetzen und anzuerkennen.

Von Seiten der Betriebsärzte ist sie vor allem interessant auf Grund der Zusage der Arbeitgeber, die Gesundheit der Angestellten zu schützen und ggf. ärztliche Untersuchungen und ergonomische Verbesserungen einzuleiten.

Für die Unternehmensleitung stellt diese Vereinbarung vor allem in rechtlicher Hinsicht ein Schlüsselpapier dar. Sie sichert im Ernstfall (z.B. Schaden an Geräten oder Personen) ab, dass der Arbeitgeber alles in seiner Macht stehende getan hat, um Schaden von seinen Mitarbeitern abzuwenden. Kommt es dennoch zu einem solchen, so muss der Arbeitgeber das nicht mehr detailliert nachweisen, sondern kann auf die Betriebsvereinbarung verweisen. Die Beweislast geht damit auf den Kläger über, welcher zeigen muss, dass es trotz Einhaltung der Vereinbarung zu dem Schaden gekommen ist (was bei einer gut ausgearbeiteten Vereinbarung schwierig ist).

Desweiteren ist eine Betriebsvereinbarung auf in anderen Unternehmen auf große Zustimmung gestoßen, so z.B. das TWIST-Projekt von BMW [TWIST] oder die Vereinbarungen von IBM [IBM] oder der deutschen Telekom [Telekom]. Auch Kommunen und Gemeinden sind zu einer solchen Lösung gekommen [Hessen].

4. praktische Durchführbarkeit

Der Weg zu solch einer Betriebsvereinbarung ist nicht leicht und nicht billig. Die Vereinbarung sollte einen Konsens aus Unternehmensführung, Betriebsärzten und Arbeiterschaft darstellen und darf auf keinen Fall von nur einer Seite entwickelt und den anderen Parteien aufgedrückt werden. Wir schlagen also die Einführung von Projekten vor, die bestimmte Komponenten der Betriebsvereinbarung umsetzen und durch regelmäßiges Feedback die Kompromisse praxistauglich machen. Als Ergebnis dieser Projekte entsteht dann eine Übereinkunft von Unternehmensleitung, Betriebsärzten und Mitarbeitern, die von allen mitentwickelt wurde und praxiserprobt ist.

Um diese Projekte durchführen zu können, bedarf es einer Instanz mit leitender Funktion, welche die verschiedenen Projekte koordiniert, überwacht und die Ergebnisse zusammenfasst.

Diese Instanz nennen wir

Mobilrat. Dieser Rat setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Unternehmensleitung, der Betriebsärzte und der Arbeiterschaft zusammen und hat die Aufgabe, mittels oben genannter Projekte eine Betriebsvereinbarung zu entwerfen. Dabei überwacht und

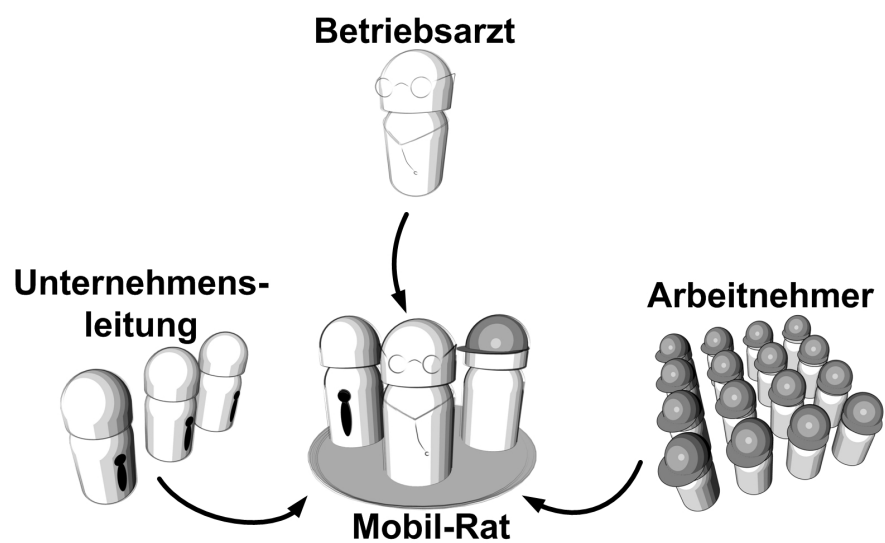


Abb.2: Der Mobilrat

steuert der Rat die Projekte, nimmt Feedback und Anregungen von allen Seiten entgegen und ermöglicht so die Praxistauglichkeit der Regelungen.

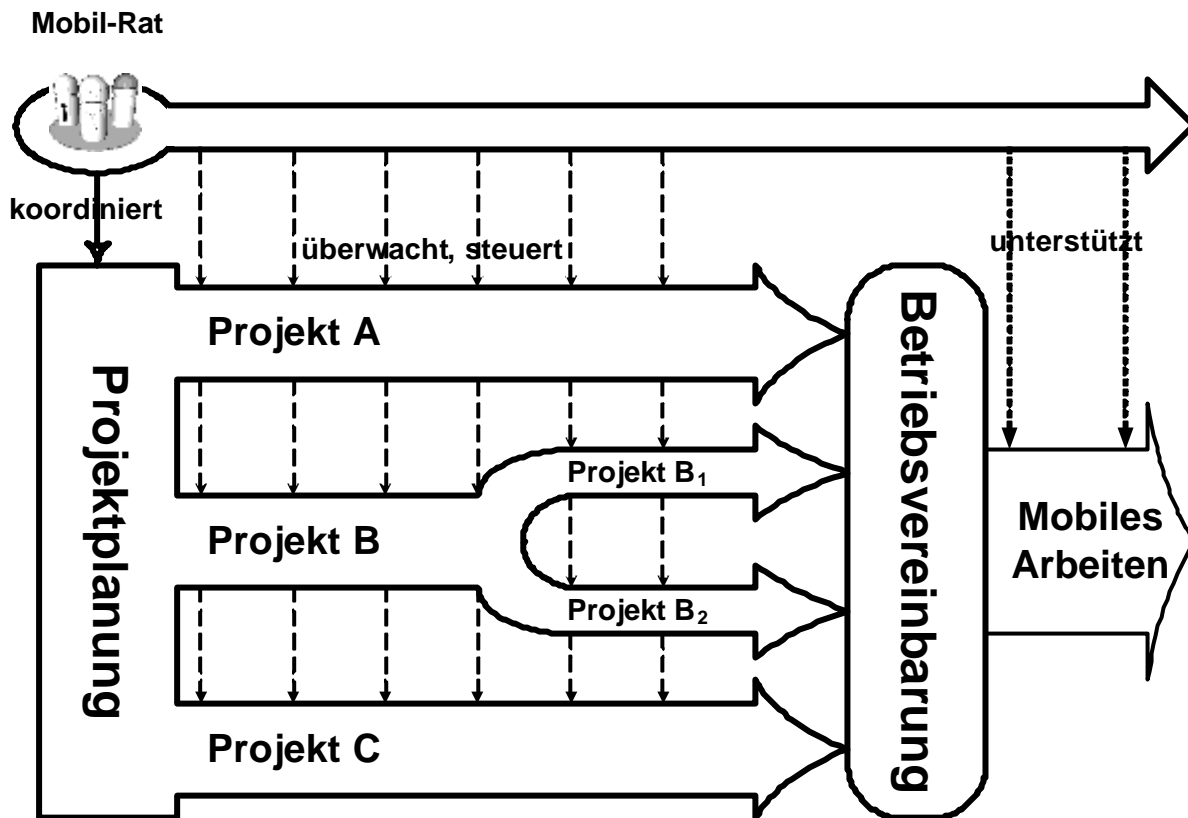


Abb.3: Die Abwicklung der Projekte übernimmt der Mobilrat. Er ist auch dem Abschluss der Projektphase Ansprechpartner für mobil arbeitende Mitarbeiter.

Die Projekte sollten flexibel genug sein, um allen Anforderungen der Realität gerecht zu werden, also sollten alle Beteiligten ihre Rolle ernst nehmen und zu Kompromissen bereit sein. Themen der Projekte könnten u.a. sein: Wie lassen sich Zeitvorgaben und Arbeitszeitregelungen am besten kombinieren? Welche Veränderungen in der Hardwareausstattung sind am förderlichsten für ergonomische und gesundheitliche Aspekte? Wie lassen sich betriebsärztliche Untersuchungen am besten in den Tagesablauf von mobilen Arbeitern integrieren?

Nicht zuletzt dient die Projektform auch dem Zusammenhalt der Firma, die Unternehmer zeigen ihren Mitarbeitern, dass deren Probleme ihnen am Herzen liegen und dass sie kompromissbereit sind. Dieser Motivationsschub erhöht die Loyalität und Leistungsbereitschaft und schafft ein angenehmes Arbeitsklima für alle Beteiligten.

Jedoch muss hier auch erwähnt werden, dass die Projektphase nicht nur Zeit in Anspruch nimmt, sondern auch Kosten verursacht wird. So werden zum Beispiel neue Arbeitszeitmodelle ausgearbeitet, evtl. neue Hardware angeschafft und die Zielsetzungen und Termine für Leistungen neu überdacht werden müssen. Nichts desto trotz wird das Ergebnis die Kosten rechtfertigen, und letztlich ist dies der einzige Weg, mobiles Arbeiten als neue Arbeitsform sinnvoll umzusetzen.

5. Literaturverzeichnis

Celby, C. et al.: „Handbuch der flexiblen Arbeit Version 1.0“. Flexwork Projekt
www.flexwork.eu.com

Eckert, Claudia: „Mobiles Arbeiten – Sind Sie sicher ?“. Fraunhofer Institut für sichere Telekooperation 2003.

„Telearbeit – Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis“. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002.

Ertel, Michael et al.: Gesundheitsschutz 17 - „Telearbeit - gesund gestaltet“. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 1997.

Nedden, Burckhard: „Mobiles Arbeiten – datenschutzgerecht gestaltet-“. Landesregierung Niedersachsen

6. Quellenverzeichnis

[GG]

„Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland“: BGBl 1949, 1.

[BGB]

„Bürgerliches Gesetzbuch“: RGBl 1896, 195. Neugefasst durch Bek. v. 2. 1.2002 I 42, 2909

[BildscharbV]

„Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“:
BGBl I 1996, 1843.

[ArbSchG]

„Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“: BGBl I 1996, 1246.

[TWIST]

„Das BMW-TWIST-Projekt. Projekt zur Einführung von Telearbeit bei BMW:BMW.
twist.bmw.de, gesehen am 16.02.04

[Telekom]

„Tarifvertrag über Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG/ der T-Mobil“:DPG, 2001.
www.arbeitnehmerkammer.de/tbs/archiv/dokumat/ta-tarif.htm, gesehen am 16.02.04

[IBM]

„Betriebsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung der IBM Deutschland GmbH und dem Gesamtbetriebsrat der IBM Deutschland GmbH über außerbetriebliche Arbeitsstätten“:IBM
www.telework-mirti.org/handbook/tedesco/fullt/ibmd.htm, gesehen am 16.02.04

[Hessen]

Anschlussvereinbarung zwischen der hessischen Landesregierung, dem Beamtenbund und ver.di.2003.

www.hmdi.hessen.de/internethmdi/broker.jsp?uMen=efc6096b-cf1e-16fc-76d9-48fc951cbc49, gesehen am 16.02.04