

Gutachten zum Mobilen Arbeiten

Sebastian Ziebell zebel@cs.tu-berlin.de
Benedict Wandelt wandelt@cs.tu-berlin.de
Manuel Aldana aldana@cs.tu-berlin.de

19. Februar 2004

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Interessen	3
2.1	Arbeitgeber	3
2.2	Arbeitnehmer	3
2.3	Differenzen Arbeitgeber/-nehmer	3
3	Vorgehen zur Lösung der genannten Differenzen	4
4	Telearbeit vs. Mobile Arbeit	4
4.1	Telearbeit	4
4.2	Mobile Arbeit	5
5	Gesetzliche Grundlagen	5
5.1	Bildschirmarbeitsplatzverordnung	6
5.2	Arbeitszeitgesetz	6
5.3	Arbeitsschutzgesetz	7
5.4	Wir fassen zusammen	7
6	Schon bestehende Vereinbarungen	7
6.1	Tarifvertrag Telekom AG/T-Mobile DPG	8
6.2	Mobile Telearbeit im Tarifvertrag	8
7	Lösungsvorschläge	9

1 Einleitung

Wir als Experten für Mobiles Arbeiten wurden beauftragt, ein Gutachten für folgendes Problem zu erstellen: Einerseits besteht der Wunsch seitens der Unternehmensführung das im Frühjahr bereits eingeführte Angebot des Mobilen Arbeitens fortzuführen, andererseits fordert die Arbeitnehmervertretung zwar auch die Fortführung des Mobilen Arbeitens, aber zugleich auch eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gesunderhaltung beim mobilen Arbeiten. Zudem macht die Arbeitnehmervertretung das Unternehmen für bereits aufgetretene Gesundheitsschäden verantwortlich. Da man bei der Gesundheit nicht nur von physischen, sondern auch von seelischem und sozialen Wohlbefinden spricht ¹, spielt dahingehend der soziale Aspekt der Mobilen Arbeit ebenfalls eine Rolle.

Von uns wird nun ein Gutachten erwartet, in dem wir die bestehenden Probleme aufzeigen, Lösungsvorschläge unterbreiten und so eine Schlichtung zwischen den Interessen beider Seiten herbeiführen.

2 Interessen

2.1 Arbeitgeber

Auf Wunsch der Arbeitgebervertretung soll das Mobile Arbeiten auf jeden Fall fortgeführt werden. Als Grund wird die erhöhte Produktivität angegeben. Darüberhinaus gibt es durch diese Arbeitsform natürlich noch weitere Vorteile für den Arbeitgeber, wie z.B. die Möglichkeit der Kostensenkung durch “desk-sharing”.

Wir können davon ausgehen, dass der Arbeitgeber nicht für eventuell auftretende Gesundheitsschäden haftbar gemacht werden und, sollte die im Raum stehende Betriebsvereinbarung zustande kommen, mit möglichst geringen Kosten belastet werden will.

2.2 Arbeitnehmer

Der Wunsch der Arbeitnehmervertretung besteht ebenfalls darin, das Mobile Arbeiten fortzusetzen. Begründet ist dies in der gewonnenen Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort (‘anytime-anywhere’ - Prinzip). Gleichzeitig soll die Gesunderhaltung der Mitarbeiter gewährleistet sein. Dieses schließt natürlich unter Umständen mit ein, dass der Arbeitgeber Vorsorge trifft und bei trotzdem auftretenden Schäden haftbar gemacht werden kann.

2.3 Differenzen Arbeitgeber/-nehmer

Differenzen zwischen den Interessen beider Parteien treten nun dahingehend auf:

- wie sieht die Einhaltung der bestehenden Arbeitszeitreglung und hinsichtlich außerhalb der Arbeitszeit entstehenden Schäden aus
- wie weit geht die Eigenverantwortlichkeit des Arbeitnehmers
- wie weit reicht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- inwieweit kann der Arbeitgeber für Gesundheitsschäden haftbar gemacht werden
- steht der Arbeitgeber in der Pflicht, auch bei der mobilen Arbeit für Arbeitsplätze zu sorgen, die der Bildschirmarbeitsplatzverordnung entsprechen

¹siehe: Definition Gesundheit der World Health Organisation (WHO)

3 Vorgehen zur Lösung der genannten Differenzen

Um eine Lösung, die beide Parteien zufriedenstellt, zu finden, werden wir als erstes die Arbeitsweisen des Mobilten Arbeitens erläutern. Dazu gehen wir auch auf das Prinzip der Telearbeit ein, da es in vielerlei Hinsicht ähnlich ist und besser definiert und geregelt ist als Mobile Arbeit. Wir wollen dabei aufzeigen, in welchen Punkten Gemeinsamkeiten zwischen den Arbeitsweisen bestehen und worin sie sich unterscheiden. Danach sollen die bestehenden rechtlichen Grundlagen kurz erläutert werden, nach denen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber richten müssen. Hierbei gehen wir auf die genannten Probleme ein, die sich für die Arbeitsform der mobilen Arbeit (zum Teil auch für Telearbeit) ergeben. Festzustellen ist, ob die gesetzlichen Voraussetzungen ausreichend sind, um die mobile Arbeit rechtlich genau zu erfassen. Weiter werden bereits existierende Lösungen, wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zur Telearbeit, dahingehend geprüft, inwieweit sie sich auf unsere Problemstellung des Mobilten Arbeitens übertragen lassen. Für Problembereiche, die bisher nicht abgedeckt worden sind, werden wir versuchen eigene Lösungen zu finden.

Die gefundenen Lösungen sollten unserer Ansicht nach anschließend in einer Betriebsvereinbarung (die ja auch bereits gefordert ist) festgehalten werden. Einen Vorschlag für diese Betriebsvereinbarung wird unser Gutachten abschließen.

4 Telearbeit vs. Mobile Arbeit

4.1 Telearbeit

Wir wollen kurz auf den Bereich der Telearbeit eingehen, da sie mit mobiler Arbeit verwandt ist und sich ihre Probleme in einigen Bereichen ähneln. Mitte der 90er Jahre etablierte sich eine neue Arbeitsform, die flexiblere Arbeitszeiten ermöglichte, die Telearbeit. Aufgrund des technologischen Fortschritts und der höheren Akzeptanz gegenüber Desktop Computern konnte die Arbeit, die vorher nur in einem Betrieb durchgeführt werden konnte, nach aussen verlagert werden. Allgemein versteht man unter dem Begriff Telearbeit die Arbeit außerhalb des Betriebes, welche oft in Form eines Heimarbeitsplatzes realisiert wird. 1995 wurde zwischen der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der Deutschen Telekom AG (DTAG) ein Projektarbeitsvertrag abgeschlossen, der als erster wichtiger Schritt für die Telearbeit galt. Drei Jahre später konnte mit einigen Änderungen und den gewonnenen Erfahrungen ein Regelarbeitsvertrag erstellt werden[6].

Bei der Telearbeit daheim muss der Arbeitnehmer nicht in das Unternehmen fahren, um dort einen festgelegten Zeitraum zu arbeiten, sondern erledigt seine Arbeit von zu Hause aus und übermittelt die geleistete Arbeit meist über das Datennetz dem Betrieb. Für diese Form der Arbeit an einem Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes konnten Regelungen gefunden werden, die sowohl Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zufriedenstellten. Dem Arbeitnehmer ergeben sich durch diese Form flexiblere Arbeitszeiten. Er kann sich seine Arbeitszeit selbst einteilen und muss nur die geforderte Arbeitsdauer einhalten. Zudem fallen die Anfahrtszeiten und -kosten weg. Daher steht ihm mehr Zeit für sich zur Verfügung, obwohl die Arbeitszeit gleich geblieben ist. Bei dem Projekt der DTAG und DPG hat sich gezeigt, dass die Arbeitnehmer von sich aus die Arbeitszeit um ein paar Stunden verlängert haben, sie nach ihrem subjektiven Empfinden trotzdem mehr Zeit hatten. [6]

Der Arbeitgeber hat durch diese Arbeitsform ebenfalls einige Vorteile. Es hat sich gezeigt, dass diese Form der Arbeit die Produktivität der Arbeitnehmer erhöht und sie allgemein zufriedener sind. Durch das Prinzip des Desk-Sharing kann der Ar-

beitgeber auf diese Weise Kosten senken. Arbeitnehmer, die Telearbeit ausführen, müssen nicht täglich im Büro erscheinen. So lässt sich durch dieses Prinzip ein Arbeitsplatz im Büro von mehreren Arbeitnehmern (desk-sharing). Der individuelle Arbeitsplatz weicht einem flexibel eingerichteten Arbeitsplatz, auf den mehrere Personen kommen. Mit Desk-Sharing lässt sich so die Zahl der nötigen Arbeitsplätze reduzieren, was natürlich weniger Büroflächen in Anspruch nimmt. Oftmals wird dies durch flexibel gestaltete Einrichtungsmöbel realisiert.

Neben der reinen Telearbeit existiert noch die Arbeitsform der alternierenden Telearbeit, bei der der Arbeitnehmer nicht vollständig außerhalb arbeitet, sondern für ein paar Tage ins Büro kommen und dort seine Arbeit verrichtet. Somit entziehen sich die Arbeitnehmer nicht völlig einer festgelegten Arbeitszeit, wie sie im Betrieb besteht. Darüberhinaus bleibt die soziale Anbindung an den Betrieb bestehen. Gleichermaßen identifiziert er sich weiterhin mit dem Unternehmen.

4.2 Mobile Arbeit

Innerhalb weniger Jahre hat sich eine neue Arbeitsform - das mobile Arbeiten - herausgebildet. Der wesentliche Unterschied zwischen der Telearbeit und mobiler Arbeit besteht in der völlig freien Wahl des Arbeitsplatzes. Während der Arbeitnehmer bei der Telearbeit fast immer an einen oder mehrere Orte gebunden ist, ist er es bei der mobilen Arbeit nicht. Mitunter wird die Mobile Arbeit auch Mobile Telearbeit genannt. Als international gängige Bezeichnung hat sich für die Mobile Arbeit der Begriff "Mobile Computing" etabliert. Der Arbeitnehmer ist bei Mobiler Arbeit flexibel in seiner Arbeitszeit, sowie seinem Arbeitsplatz. Dank moderner Kommunikations- und Übertragungsmedien ist der Arbeitnehmer so gut wie nicht mehr ortsgebunden. Gründe für diese neue Arbeitsform dürften gewiß im technologischen Fortschritt und in der höheren Vernetzung von Rechnern liegen. Mobile Geräte wie Laptops, Handhelds und Handys werden immer leistungsfähiger, so dass sich mit ihnen die Arbeit, die vorher nur an einem Desktop PC zu erledigt werden konnte, ebenso unterwegs bewerkstelligen lässt. So kann zum Beispiel ein Arbeitnehmer, während er zwischen zwei Städten beruflich pendelt, im Zug mit seinem Laptop arbeiten und die gewonnenen Daten dem Unternehmen von unterwegs übertragen. In der Form wie Mobile Arbeit im Unternehmen bisher von den Arbeitnehmern gestaltet wurde, verbrachten die Arbeitnehmer die Hälfte ihrer Zeit in Parks, Cafes oder auf dem Balkon.

5 Gesetzliche Grundlagen

Hier soll untersucht werden, welche gesetzlichen Bestimmungen existieren, die vom Gesetzgeber erlassen worden sind, um das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu regeln, und inwiefern diese in unserem Fall gelten. Als für uns relevante Gesetze für die mobile Arbeit und die Telearbeit sehen wir das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsplatzverordnung. Diese legen Rahmenbedingungen fest, an die sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber halten müssen. Das Arbeitszeitgesetz regelt genau die Zeiten und den Arbeitsumfang, in der ein Arbeitnehmer beschäftigt werden darf. Das Arbeitsschutzgesetz dient dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), spezifiziert die Anforderungen für die Arbeit an einem Bildschirm.

Zwischen der Telearbeit und der mobilen Arbeit gibt es einen entscheidenden Unterschied: Die Telearbeit als solche ist in fast allen Punkten geregelt. Für diese Arbeit greift in erster Linie die Bildschirmarbeitsverordnung (zumindest im Fall des häufi-

gen häuslichen Arbeitsplatzes). Desweiteren gibt es bezüglich der Telearbeit bereits eine Vielzahl von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die diese in eine gesetzesähnliche Form gießen. Seit Einführung der Mobilen Arbeit im Unternehmen traten bei den Teilnehmern vermehrt Rücken- und Nackenschmerzen auf, welche in erster Linie auf die nicht gesundheitsgerechte Arbeitsumgebung zurückzuführen sind. Neben diesen akuten gesundheitlichen Problemen gibt es noch einige weitere Probleme, die sich bei der Mobilen Arbeit ergeben können. In den gesetzlichen Regelungen lassen sich sowohl Vorgaben finden, die teilweise in dem von uns bearbeiteten Fall angewendet werden können. Andererseits ergeben sich Probleme, da die bestehenden Gesetze bei weitem nicht ausreichen. Nachfolgend werden sowohl die sich ergebenden gesetzlichen Regelungen, als auch Problemstellen in den gesetzlichen Grundlagen aufgezeigt.

5.1 Bildschirmarbeitsplatzverordnung

Die Bildschirmarbeitsverordnung wurde entwickelt um die Gesunderhaltung der Arbeitnehmer an einem Bildschirmarbeitsplatz zu gewährleisten. Die Verordnung regelt die Arbeit an einem Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät. Wie von der Arbeitgeberseite bereits festgestellt wurde, kann man die Bildschirmarbeitsplatzverordnung allerdings so auslegen, dass sie im hier vorliegenden Fall der Mobilen Arbeit nicht gilt. Der Passus in der Bildschirmarbeitsplatzverordnung, auf den der Arbeitgeber sich dabei bezieht, ist folgender. “Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an [...] Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden” [§1 Absatz 2 quelle: BildschirmarbV]. Im Fall eines Arbeitsplatzes für den die Bildschirmarbeitsplatzverordnung gilt, macht diese jedoch eine Vielzahl von Vorgaben. Bei einem Bildschirmarbeitsplatz wird die Arbeitsumgebung miteinbezogen und muss nach geltenden Richtlinien gesundheitsgerecht eingerichtet werden. So muss beispielsweise der Stuhl Rollen oder Gleiter besitzen, damit die Beweglichkeit des Beschäftigten weiterhin gefördert wird [§5 Bildschirmarbeitsverordnung - BS-V]. Für ein mobiles Gerät wie beispielsweise ein Notebook lassen sich viele der Richtlinien selbst nicht anwenden. So ist es nicht möglich Tastatur und Bildschirm getrennt voneinander aufzustellen, wie es in der BildschirmarbV gefordert wird [BildschirmarbV - Anhang]. Der Arbeitnehmer “hat das Recht auf eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, [...] in regelmässigen Zeitabständen, [...]”. Desweiteren hat der Arbeitnehmer das Recht auf Sehhilfen, die ihm gestellt werden müssen, falls eine Untersuchung zeigt, dass diese erforderlich werden.

5.2 Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz regelt die Zeiten in der Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen, den Zeitraum der Arbeit, sowie die Pausen während der Arbeit. Bei der Telearbeit und der mobilen Arbeit kann es zu Problemen kommen, was die Einhaltung der Arbeitszeiten angeht. Die Arbeitnehmer entziehen sich der Kontrolle des Arbeitgebers und können durch die flexible Arbeitszeit selbst festlegen, wann sie arbeiten. Zum Beispiel könnten sie auch nachts oder sonntags arbeiten. Laut dem Arbeitszeitgesetz darf jedoch die Arbeitszeit nicht auf die Nacht verlagert werden. Der Arbeitnehmer darf ebensowenig an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen arbeiten müssen [§1 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz]. Ähnliche Probleme tauchen beim Durchsetzen der gesetzlichen Pausenregelung auf. Zum Beispiel sollen die Arbeitnehmer nach ihrer Arbeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten [§5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz], die sich bei der Mobilen Arbeit nicht kontrollieren lässt.

5.3 Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz dient der Gesunderhaltung und dem Schutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber besitzen laut dem Arbeitsschutzgesetz Rechte und Pflichten. Der Arbeitgeber seinerseits ist verpflichtet, “[...] die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.” Diese Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber geprüft werden und er muss allgemein eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz anstreben [§3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz]. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet geeignete Anweisungen zur Verbesserung des Schutzes und der Gesunderhaltung zu erteilen. Er unterliegt der Unterweisungspflicht und muss die Arbeitnehmer über Gefahren und geeignete Vorsorgemaßnahmen in Kenntnis setzen. Den Beschäftigten muss er ihrem Wunsch “[...] sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmässig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, [...]” [§11 Arbeitsschutzgesetz] nachkommen.

Die Beschäftigten stehen ihrerseits in der Pflicht “[...] nach Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.”

Das Arbeitsschutzgesetz gilt auch im Fall der Mobilien Arbeit und muss vom Arbeitgeber entsprechend befolgt werden. Das heißt, dass auch im Fall der Mobilien Arbeit der Arbeitgeber verpflichtet ist, die ihm möglichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten durchzuführen. Leider lässt das Gesetz relativ viel Spielraum für die Umsetzung der Maßnahmen und gibt keine konkreten Umsetzungen vor.

5.4 Wir fassen zusammen

Man erkennt deutlich, dass die Arbeitsform der Mobilien Arbeit (zum Teil auch der Telearbeit) mit den jetzigen gesetzlichen Bestimmungen nur unzureichend geregelt werden kann. So fehlen zum Beispiel klare Regeln, welche Maßnahmen das Unternehmen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten zu treffen hat. Desweiteren fehlen gesetzliche Grundlagen, die Sonderfälle bei der Mobilien Arbeit berücksichtigen. Als Beispiel sei hier die Haftungsfrage bei Unfällen oder Schäden, die bei der Arbeit am Sonntag oder außerhalb der vorgegebenen Arbeitsplätze auftreten können, genannt. Laut der bestehenden Regelung des Unternehmens zur Mobilien Arbeit sind einige der auftretenden Probleme bereits geklärt. So ist die Frage der Arbeitszeiterfassung geklärt, da sich die Arbeitnehmer regelmässig bei einem Registrierungsserver an-, bzw. abmelden müssen. Somit ist auch die Einhaltung der Arbeitszeiten seitens des Arbeitgebers möglich.

Nachfolgend werden bereits existierende Lösungen dahingehend geprüft, inwieweit sich die auftretenden Probleme der Mobilien Arbeit übernehmen lassen.

6 Schon bestehende Vereinbarungen

Da das Gesetz in vielen Fragen, die die Telearbeit betreffen, keine Klarheit schafft, gab es in der Vergangenheit in Deutschland mehrere Tarif- bzw. Betriebsvereinbarungen, die dahingehend Lösungen anbieten wollten. Da sich viele dieser Vereinbarungen [5] am Tarifvertrag der Telekom und DPG orientierten, soll dieser nun betrachtet werden.

6.1 Tarifvertrag Telekom AG/T-Mobile DPG

Wie in 4.1 schon erwähnt, trat 1999 ein Tarifvertrag^[4] zwischen der Telekom AG/T-Mobile und der Deutschen Post Gewerkschaft (DPG) in Kraft, der hinsichtlich der Problematik des Arbeitens außerhalb des Unternehmens rechtlich sowohl auf Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerseite Klarheit schaffen sollte. Aus folgendem Grund ist dieser Tarifvertrag für uns von Relevanz:

Zur Mobilen Arbeit in der im Unternehmen bislang praktizierten Form gab es bisher in anderen Unternehmen keine tariflichen oder betriebsinternen Vereinbarungen. Die nächst ähnliche und im oben genannten Tarifvertrag teilweise fast synonym gebrauchte Arbeitsform ist die der (Mobilen) Telearbeit. Aus diesem Grund wollen wir im Folgenden diesen Tarifvertrag als Muster dafür nehmen, wie eine solche Arbeitsform geregelt werden kann, und untersuchen, inwieweit dieser Vertrag auch in diesem Fall gültige Lösungsansätze bietet.

Allgemein ist im Tarifvertrag die Rede von Telearbeit und Mobiler Telearbeit. Telearbeit stellt hierbei die Arbeitsplatz -bzw. Arbeitszeitaufteilung zwischen dem Unternehmen und dem häuslichen Arbeitsplatz dar. Schwerpunkt wird dabei auf eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung seitens des Arbeitnehmers gelegt. Die Mobile Telearbeit geht noch einen Schritt weiter. Dabei wird es dem Arbeitnehmer durch Einsatz von neuerer Technik, wie Laptops oder WLAN, ermöglicht, noch flexibler hinsichtlich des Arbeitsortes zu werden. Ein ähnliche Situation des Mobilen Arbeitens spiegelt die zuletzt im Unternehmen praktizierte Arbeitsform wieder.

6.2 Mobile Telearbeit im Tarifvertrag

Der Tarifvertrag^[4] beinhaltet u.a. zwei Anlagen. Die erste Anlage behandelt die alternierende Telearbeit (\Rightarrow Betriebsarbeitsplatz \leftrightarrow häuslicher Arbeitsplatz). Die zweite Anlage behandelt die Mobile Telearbeit (\Rightarrow Betriebsarbeitsplatz \leftrightarrow wechselnder Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs). Die zweite Anlage beschäftigt sich also mit unserer Problematik des Mobilen Arbeitens und soll hier auch näher untersucht werden. Folgend genannte Punkte der beiden Anlagen sind unserer Meinung von Belang:

Anlage 1 über Alternierende Telearbeit:

1. §1 Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes:
Dieser Paragraph betont, dass die Teilnahme der Telearbeit auf Arbeitgeber-/nehmerseite freiwillig ist. Es dürfen auch keine Nachteile für den Arbeitnehmer entstehen, der diese Arbeit ablehnt.

Anlage 2 über Mobile Telearbeit:

1. §2 Arbeitszeitrechtliche Regelungen:
Hier wird beim Thema Arbeitszeitregelungen und Zeiterfassung auf die jeweiligen Tarif-/Betriebsvereinbarungen verwiesen. Darüberhinaus wird Wert auf eine teilweise Ausübung der Arbeit im Betrieb verwiesen, damit ein sozialer Kontakt zum Arbeitsumfeld bestehend bleibt.
2. §5 Haftung des Arbeitnehmers:
Auf die Haftung des Arbeitnehmers wird hier nicht weiter eingegangen. Es wird auf die jeweils geltenden tarifvertraglichen Haftungsbestimmungen verwiesen.
3. §7 Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers:
Der Arbeitsplatz im häuslichen Bereich ist auf Arbeitnehmer-/Arbeitgeberseite freiwillig. Der in die Arbeit einzubeziehende häusliche Bereich, muss in der Wohnung des Arbeitnehmers, der für die entsprechende Arbeit geeignet ist.

4. §8 Gesetzliche Unfallversicherung bei Arbeitsleistungen im häuslichen Bereich:
Es wird hier auf die gesetzliche Unfallversicherung verwiesen. Es soll aber hinsichtlich Arbeits- oder Wegeunfall auch Einzelfallregelungen geben, die der Unfallkasse Post und Telekom obliegen.

Es wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, von einem aus seiner gesundheitlichen Sicht bedenklichen Arbeitsplatz, wenn sie auch in diesem Fall zu Hause ist, auf den Arbeitsplatz im Unternehmen ohne Probleme zurückzukehren.

Auf einen Teilaspekt der Gesundheit, des seelischen und sozialen Wohlbefindens wird Wert gelegt, indem der Arbeitnehmer durch Arbeitsausübung ebenfalls im Betrieb immer noch sozialen Kontakt zu seinen Arbeitskollegen pflegen und so nicht vereinsamen soll.

Sofern es auch ein Arbeiten im häuslichen Bereich gibt, soll zudem auch sichergestellt werden, dass der Arbeitsplatz geeignet ist und der Arbeitgeber so seiner Fürsorgepflicht nachkommt. Wie die Sache außerhalb des häuslichen Arbeitsplatzes, wie im Park oder ICE aussieht, ist allerdings nicht klar.

Die Haftungen bei häuslicher Arbeit werden teilweise abgedeckt. Allerdings werden hier keine Beispiele für Einzelfallregelungen erläutert. Es ist also nicht klar, wann der Arbeitnehmer selber haftet oder auf die Haftung seines Arbeitgebers zurückgreifen kann. Kommt dieser auch für einen Unfall außerhalb der gesetzlichen erlaubten Arbeitszeit auf, wenn dem Arbeitnehmer z.B. ein Laptop am Sonntag auf den Zeh fällt?

Sieht man sich die Differenzen der Parteien (siehe 2.3) an, so ergeben sich aus dem gerade beschriebenen durch diesen Tarifvertrag immer noch relativ wenige Lösungen. Die Verantwortung für Arbeiten außerhalb des Betriebs und dem häuslichen Bereich wird in den Fragen Unfallhaftung und Fürsorgepflicht seitens des Arbeitgebers nicht ausreichend geklärt.

7 Lösungsvorschläge

Nach Betrachtung von schon vorgegebene Regularien seitens des Staates oder Anpassungen seitens schon abgeseigneter Tarifvereinbarungen wie die der Telekom AG/T-Mobile kommen wir zum Schluss, dass keineswegs in Hinsicht auf die Differenzen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, alle Fragen bzw. Differenzen bei der Arbeitsform Mobiles Arbeiten beantworten oder klären.

Hier müssen wir jetzt die Initiative ergreifen, um für uns sinnvolle schon bestehende oben genannte Lösungen zusammenzufassen und für die offenen Punkte neue Lösungsvorschläge zu machen.

Unserer Ansicht nach gibt es keine Möglichkeit, die Arbeit an Orten wie dem Park oder in der Bahn gesundheitsgerecht zu gestalten. Dies wäre zwar wünschenswert und würde den Beschäftigten eine gleichbleibende Flexibilität bieten bei gleichzeitiger Absicherung gegen gesundheitliche Schäden, ist aber utopisch. Auch die Möglichkeit, durch die bisherige Form der Mobilden Arbeit entstehende gesundheitliche Defizite bzw. Schäden durch Maßnahmen wie ausgleichende Sportangebote zu bekämpfen, halten wir für nicht ausreichend, da die Möglichkeit von Gesundheitsschäden dabei unserer Ansicht nach nicht ausgeschlossen werden kann. Dies kann nur ausgeschlossen werden, wenn dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben wird, auch an einem gesundheitsgerechten Arbeitsplatz außerhalb des Unternehmens zu arbeiten. Da aber sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer an der durch die Mobile Arbeit gewonnen Flexibilität interessiert sind, kann dies nicht im Unternehmen selber sein. Stattdessen empfehlen wir, einen gesundheitsgerechten Ar-

beitsplatz im häuslichen Bereich des jeweiligen Arbeitnehmers einzurichten. Dieses Angebot kann sich an den Inhalten des Tarifvertrages orientieren, muss aber durch weitere Regelungen ergänzt werden. Einige Regelungen sollten zudem darauf abzielen, die Mobile Arbeit auch in ihrer bisher praktizierten Form abzusichern. Zwar liegt es sowohl im Interesse des Arbeitgebers, der sich gegen Ansprüche, die gegen ihn gestellt werden könnten, absichern möchte, als auch im Interesse der Arbeitnehmer, denen ihre Gesundheit als Anliegen haben, eine möglichst klare Regelung zu schaffen, aber dennoch haben ja auch beide Seiten ein großes Interesse an der bisherigen Form der Mobilen Arbeit bekundet. Um sowohl eine klare Regelung, die beide Seiten entsprechend ihrer Wünsche absichert, zu schaffen, aber auch das bisherige Mobile Arbeiten auf einer möglichst sicheren Basis zu ermöglichen, empfehlen wir im einzelnen folgende Maßnahmen:

1. Rückkehrrecht:

Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer das Recht haben, von seiner Mobilen Arbeitsstelle wieder auf die betriebliche zurückzukehren. Es dürfen ihm bei Rückkehr dadurch keine Nachteile entstehen.

2. Häuslicher Arbeitsplatz:

Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in dessen Wohnbereich zur Verfügung stellen. Da dies ein fester Arbeitsplatz wäre, unterläge er der Bildschirmarbeitsplatzverordnung und muss vom Arbeitgeber entsprechend ausgestattet werden. Denkbar wäre, dass der Arbeitnehmer weiterhin mit dem zur Verfügung gestellten Laptop arbeitet, aber am Arbeitsplatz über einen gesonderten Bildschirm und eine externe Tastatur verfügt. Desweiteren wäre dieser Arbeitsplatz mit der Verordnung entsprechenden Möbeln auszustatten. Anschließend kann der Arbeitnehmer gesundheitsgerecht arbeiten, wenn er dies nicht tut und stattdessen doch lieber im Park arbeitet, so tut er dies auf eigene Gefahr.

Diese Maßnahme ist zwar für den Arbeitgeber mit Kosten verbunden, diese sollten sich aber langfristig amortisieren. Einerseits kommt er damit seiner gesetzlichen Pflicht nach, die ihm aus dem Arbeitsschutzgesetz entsteht, laut der er Maßnahmen zur Gesunderhaltung seiner Beschäftigten durchführen muss. Andererseits, da er sich durch das Vorhandensein eines solchen Arbeitsplatzes aus der Haftung bei gesundheitlichen Schäden befreien kann (der Arbeitnehmer kann ja gesundheitsgerecht arbeiten), keine zusätzliche Kosten durch nach der derzeitigen Arbeitsweise zu erwartende Krankheitsfälle entstehen, dennoch die Möglichkeit der Kostensenkung durch die Möglichkeit des 'desk-sharings' besteht und zugleich die erhöhte Produktivität der Beschäftigten durch deren Flexibilität gegeben ist, sollte sich diese Maßnahme durchaus rechnen.

3. Weiterhin Mobiles Arbeiten ermöglichen:

Wie bereits gesagt, soll der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, am häuslichen Arbeitsplatz zu arbeiten, es soll aber keinen Zwang dazu geben. Der Arbeitnehmer ist somit selbst verantwortlich dafür, ob er dieses Angebot annimmt oder nicht. In letztem Fall muss er darüber informiert sein, dass er dies dann auf eigenes Risiko hin tut und bei dadurch auftretenden Gesundheitsschäden die Verantwortung trägt.

4. Regelmäßige Arbeit im Betrieb:

Dies ist im Sinne des sozialen Kontaktes, der sowohl für die Identifikation mit dem Unternehmen, als auch für die Gesundheit^[7] von Vorteil ist. Diese Regelung soll beinhalten, dass die mobil Beschäftigten an bestimmten Tagen für einige Stunden an einem Arbeitsplatz im Unternehmen tätig sein müssen.

Da nicht alle Beschäftigten zugleich anwesend sein müssen, können sich dabei mehrerer Personen einen Arbeitsplatz teilen ('desk-sharing'), wodurch nur geringe Kosten anfallen.

5. Arbeitszeitregelung:

Die Arbeitszeiterfassung ist wie bekannt bereits geregelt und bedarf daher keiner weitergehenden Regelung. Allerdings muss der Arbeitnehmer dahingehend informiert werden, dass er außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit (bei Arbeit an Sonn- oder Feiertage, bei Nichteinhaltung der Pausenregelung und der Nacharbeit) für gesundheitliche Schäden selber die volle Verantwortung trägt. D.h., solange der Beschäftigte im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes tätig ist, besteht der Versicherungsschutz über die betriebliche Unfallkasse, außerhalb dieser Zeiten ist dies nicht der Fall und der Beschäftigte muss selber für eine ausreichende Versicherung Sorge tragen bzw. für Gesundheitsschäden selber aufkommen.

6. Ausgleichssport:

Um zumindest in einem gewissen Rahmen gesundheitliche Probleme, die durch die freiwillige Mobile Arbeit außerhalb des Betriebes und des häuslichen Arbeitsplatzes entstehen, ausgleichen oder verhindern zu können, sollte sich der Arbeitgeber verpflichten, ein Angebot für ein ausgleichendes Sportangebot zu übernehmen. Dies könnte z.B. in Kooperation mit den Krankenkassen in Form Sportkursen eines Fitnessstudios geschehen, die im Rahmen von Bonusprogrammen seitens der Krankenkassen angerechnet werden.

7. Ärztliche Untersuchung:

In Absprache mit der Betriebskrankenkasse und den Betriebsärzten sollte den Beschäftigten neben den durch die Bildschirmarbeitsplatzverordnung geregelten ärztlichen Untersuchungen ermöglicht werden, regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen durchführen zu lassen. Da eine solche regelmäßige Untersuchung im Interesse der Krankenkasse und des Unternehmens ist, sollte sie gefördert werden. Als Anreiz kann hierfür dienen, dass alternativ zum Betriebsarzt auch der Hausarzt aufgesucht werden kann und in diesem Fall die ggf. nötige Praxisgebühr vom Unternehmen oder der Betriebskrankenkasse übernommen wird.

8. Versicherung:

Alle vom Arbeitgeber gestellten Materialien (Technik, Möbel) sollten in die Versicherung des Unternehmens aufgenommen werden, so dass der Arbeitnehmer, außer im Fall grober Fahrlässigkeit oder absichtlicher Beschädigung, nicht mit den Kosten belastet wird.

Abschließend empfehlen wir, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen von beiden Interessengruppen (Unternehmen und Arbeitnehmervertretung bzw. Gewerkschaft) diskutiert und bei Zustimmung schriftlich in Form einer Betriebsvereinbarung fixiert werden sollten.

Da, wie in diesem Gutachten deutlich geworden ist, die bestehende Gesetzgebung keine ausreichenden Mittel für die neuen Formen Mobiler Arbeit bereitstellt und in der Praxis inzwischen vieles anders gehandhabt wird, als es der Gesetzgeber ursprünglich gedacht hat - als Beispiel sei die durch die Mobile Arbeit ermöglichte und, da in diesem Rahmen freiwillige, nicht negativ zu bewertende Sonntagsarbeit genannt - ist eine Gesetzgebung wünschenswert, die den Veränderungen durch die Mobile Arbeit Rechnung trägt.

Literatur

- [1] Arbeitszeitgesetz; Fassung vom 25.11.2003;
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbzg/index.html>; 13.02.2004
- [2] Bildschirmarbeitsplatzverordnung; Fassung vom 25.11.2003;
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bildscharbv/index.html>; 13.02.2004
- [3] Arbeitsschutzgesetz; Fassung vom 25.11.2003;
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbschg/index.html>; 13.02.2004
- [4] Tarifvertrag der Deutschen Telekom AG zu alternierender Telearbeit und mobiler Telearbeit; http://www.onforte.de/upload/m3e889d3c374ad_verweis1.pdf und http://www.onforte.de/upload/m3e889dc7986c1_verweis1.pdf; 08.02.2004
- [5] Verträge aus Deutschland zum Thema Telearbeit von folgender Internetquelle (IBM, Lufthansa und weitere): <http://www.teleworkmirti.org/agreements/agreements.html>; 12.02.2004
- [6] SPÄKER, GABY; WEISSBACH, HANS-JÜRGEN; Regulationsmodelle für Telearbeit - ein europäischer Vergleich, <http://www.teleworkmirti.org/german/abstract/arbwis.htm>, 14.02.2004
- [7] SOMMER, MICHAEL; SCHERTEL, CLAUDIA; Telearbeit immer gefragter - Balanceakt zwischen Flexibilität und Sicherheit; Stabsabteilung der Friedrich-Ebert-Stiftung; <http://www.telearbeit.rlp.de/arbeitsmittel/mustervertraege/flexionforte.pdf>; 09.02.04
- [8] LUCZAK, HOLGER; VOLPERT, WALTER; Handbuch der Arbeitswissenschaft; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart 1997
- [9] Dienstvereinbarung Erprobung Teleheimarbeit einer Stadtverwaltung; http://www.onforte.de/upload/m3e96eb450f1b6_verweis1.pdf; 09.02.2004
- [10] Diverse Texte zu gesundem Arbeiten aus folgender Quelle: ergo-online; <http://www.sozialnetz.de/ca/ph/het>; 30.01.2004
- [11] Arbeit und Gesundheit, spezial; Ausgabe 6/02; www.arbeit-und-gesundheit.de/uploads/Portlet_Download/spezial6_02.pdf; 10.01.2004