

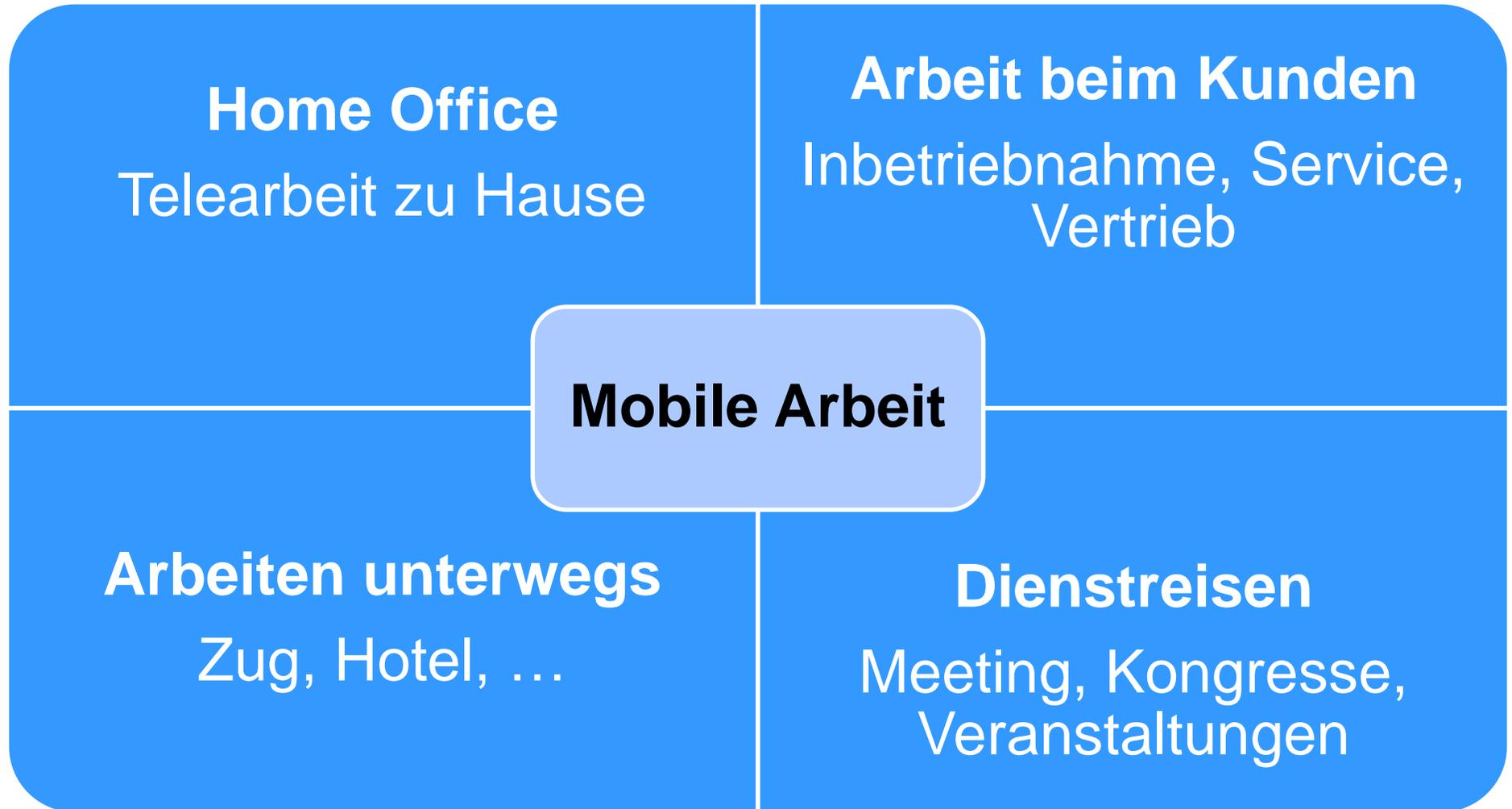
Mobile Arbeit - entgrenzte Arbeit



Gestaltungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen

Klaus Heß, TBS NRW

Mobile Arbeit



Mobile Arbeit *Definition*

- Unter dem Begriff **Telearbeit** (auch Teleheimarbeit, Fernarbeit, Teleworking, Telecommuting und e-Work) werden verschiedene Arbeitsformen verstanden, bei denen Mitarbeiter zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers verrichten.
- Oftmals werden die Arbeitsergebnisse dabei dem Arbeitgeber über digitale Kanäle übermittelt. Dazu werden häufig Kommunikationsgeräte wie Computer und Telefon genutzt.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Telearbeit>

- Liegt vor wenn mindestens 10 Stunden pro Woche an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder der Wohnung gearbeitet wird und hierbei online Datenübertragung benutzt wird.

Ecatt-Norm: Electronic Commerce and Telework Trends

Mobile Arbeit *Formen*

- Beim **Homeoffice** verrichtet der Arbeitnehmer Arbeit in seiner eigenen Wohnung (Arbeitszimmer).
- Beliebt ist dieses Arbeitsmodell bei jungen Eltern, denen so der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert wird. Die Arbeitsleistung kann verteilt erbracht, Kinder können trotzdem versorgt werden.
- Für den Arbeitgeber ergibt sich der Vorteil, dass Fach- und Firmenwissen und eine geschätzte Arbeitskraft erhalten bleiben.
- **Alternierende Telearbeit** ist die vorherrschende Variante der Telearbeit. Hierbei wird abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet.
- Das Unternehmen stellt für die Arbeit mehreren Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung, der dann von ihnen zu unterschiedlichen und miteinander abgesprochenen Zeiten genutzt wird. Auch dieses Arbeitsmodell ist besonders bei jungen Eltern beliebt.

Mobile Arbeit

- Die **Mobile Arbeit** wird hauptsächlich von Vertretern, Kundenbetreuern und ähnlichen Berufsgruppen praktiziert.
- Hierbei steht die Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten (z.B. in der Kundenwohnung) sowie u.U. der Fernzugriff auf die unternehmensinterne IT-Infrastruktur im Mittelpunkt.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Telearbeit>

Mobile Arbeit *Treiber der Entwicklung*

- sind vor allem hohe Büromieten, hohe Pendelkosten, gelegentlich auch politische Versuche, der Entvölkerung und dem Arbeitsplatzmangel in ländlichen dünn besiedelten Regionen entgegenzuwirken
- Der voranschreitende Wandel der IT als das wesentliche Arbeitsmittel ist auch Treiber der Entwicklung mobiler Arbeit
- Durch den mobilen Einsatz von IT-Geräten können mittlerweile Arbeitsprozesse mobil gestaltet werden, die bisher ortsgebunden ausgeführt wurden

Mobile Arbeit *Verbreitung*

- Nach einer Erhebung des statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2013 stellen im Durchschnitt 42% der Unternehmen ihren Arbeitnehmern tragbare Geräte mit mobiler Internetverbindung zum Geschäftsgebrauch zur Verfügung
- bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei 91%
- Dies hat zur Folge, dass im Durchschnitt bereits 15% der in deutschen Unternehmen Beschäftigten mit einem mobilen Bildschirmgerät ausgestattet sind
- in dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation sogar 46%

Mobile Arbeit

- Fast jeder zweite Berufstätige (45 Prozent) arbeitet zumindest hin und wieder von zu Hause aus, ein Drittel aller Berufstätigen sogar regelmäßig.
- Bei den Arbeitsorten außerhalb des Büros belegt das Home Office mit 62 Prozent Platz eins. Mit deutlichem Abstand folgen das Auto (22 Prozent), die Bahn (20 Prozent) und der Nahverkehr (19 Prozent).
- Arbeiten die Beschäftigten unterwegs mit mobilen Geräten, so greifen sie bei den betrieblichen Anwendungen am häufigsten auf E-Mails bzw. den Kalender zu (28 Prozent). Nur etwa jeder Siebte nutzt unternehmensspezifische Programme oder arbeitet an Dokumenten (15 Prozent).

https://www.bitkom.org/files/documents/Studie_Arbeit_3.0.pdf

Mobile Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

Herausforderungen & Chancen

Neue Arbeits- und Organisationsformen bieten oft hohe Vielfalt und Abwechslung, fordern aber auch hohe Flexibilität, Qualifikation und Engagement. Dieser Doppelcharakter prägt immer mehr Tätigkeiten:

- Häufig ist es nur schwer möglich, Arbeit und Freizeit voneinander zu trennen. Ob zu Hause oder unterwegs – immer besteht die Chance oder das Risiko, auch private Dinge zu erledigen bzw. nicht ungestört nur der Arbeit nachgehen zu können.
- Die private Planungssicherheit ist bei mobiler Arbeit eingeschränkt – es ist oft nicht genau vorher zu sehen, wann die Arbeit erledigt und die Fahrt nach Hause beendet ist oder wann eine Kundenanforderung den sofortigen Einsatz erfordert.

Herausforderungen & Chancen

- Beim Einsatz in wechselnden Zusammenhängen sind auch die Arbeitsumgebungen und Kommunikationspartner jeweils unterschiedlich. Da Kommunikation sowohl auf der Sachebene als auch auf der Beziehungsebene eine große Rolle für Arbeitserfolg und Wohlbefinden hat, kommt die Einstellung auf immer mehr Personen als weitere Herausforderung zu den immer wieder unbekanntem, unkontrollierbaren Situationen hinzu.

Herausforderungen & Chancen

- Der innere psychische Aufwand darf nicht unterschätzt werden: immer unterwegs, öfter mal was Neues, Vielfalt und Abwechslung, das Kennenlernen neuer Menschen „nebenbei“ zu diktieren, telefonieren oder e-mails lesen >> diese Doppelaufgaben kosten Energie, für die Erholungszeiten eingeplant werden müssen.

Herausforderungen & Chancen

- Einerseits kann man immer und überall arbeiten, andererseits muss man es dann auch,
- einerseits kommen Spielräume und Freiheiten dazu, andererseits muss man auch immer wieder überlegen, wie und in welcher Reihenfolge man die Dinge organisiert um die Arbeitsmenge zu schaffen.
- Insgesamt muss darauf geachtet werden, dass diese Möglichkeiten zur höheren Selbstbestimmung nicht völlig von den steigenden Anforderungen „aufgefressen“ werden.

Herausforderungen & Chancen

- Vorteile neuer Arbeitsformen und Mobilität bestehen für viele Beschäftigte in der höheren Autonomie und Handlungsfreiheit, vor allem was die Zeit anbetrifft:
- Persönliche Bedürfnisse können berücksichtigt und Erledigungen mit eingeplant werden.

Herausforderungen & Chancen

- Häufig wird mobile Arbeit allein bei den Kunden geleistet. Insofern besteht nicht die Möglichkeit, kollegiale Unterstützung einzuholen, wenn unerwartete Probleme auftauchen.
- Der Austausch von Erfahrungen mit ähnlich gelagerten Aufgaben kann nicht während der Arbeit – zwischendurch und informell erfolgen – sondern muss mit mehr Aufwand fernmündlich oder danach organisiert werden. Hierfür müssen Strukturen und Zeit zur Verfügung gestellt werden.

Herausforderungen & Chancen

- Eine wesentliche zusätzliche Belastung bei mobiler Arbeit ergibt sich aus der Mobilität selbst: Verspätung öffentlicher Verkehrsmittel oder Staus auf Autobahnen lassen oft nur die Bestimmung der Abfahrtszeit zu. Die Planung der Folgetermine ist von äußeren Bedingungen abhängig.
- Auch kann nicht immer vorher abgeschätzt werden, wie lange die Realisierung eines Auftrags dauert. Ob eine Heizung beispielsweise nach 2 Stunden oder 5 Stunden Reparatur wieder läuft, ob Ersatzteile bestellt und eingebaut werden müssen, entscheidet sich an Ort und Stelle nach der Diagnose, nicht bei dem Telefonat mit den verzweifelten Hausbesitzern.

Herausforderungen & Chancen

Verfügen die Beschäftigten über ausreichend Planungs- und Entscheidungskompetenzen, um ihren Arbeitsprozess selbst zu gestalten?

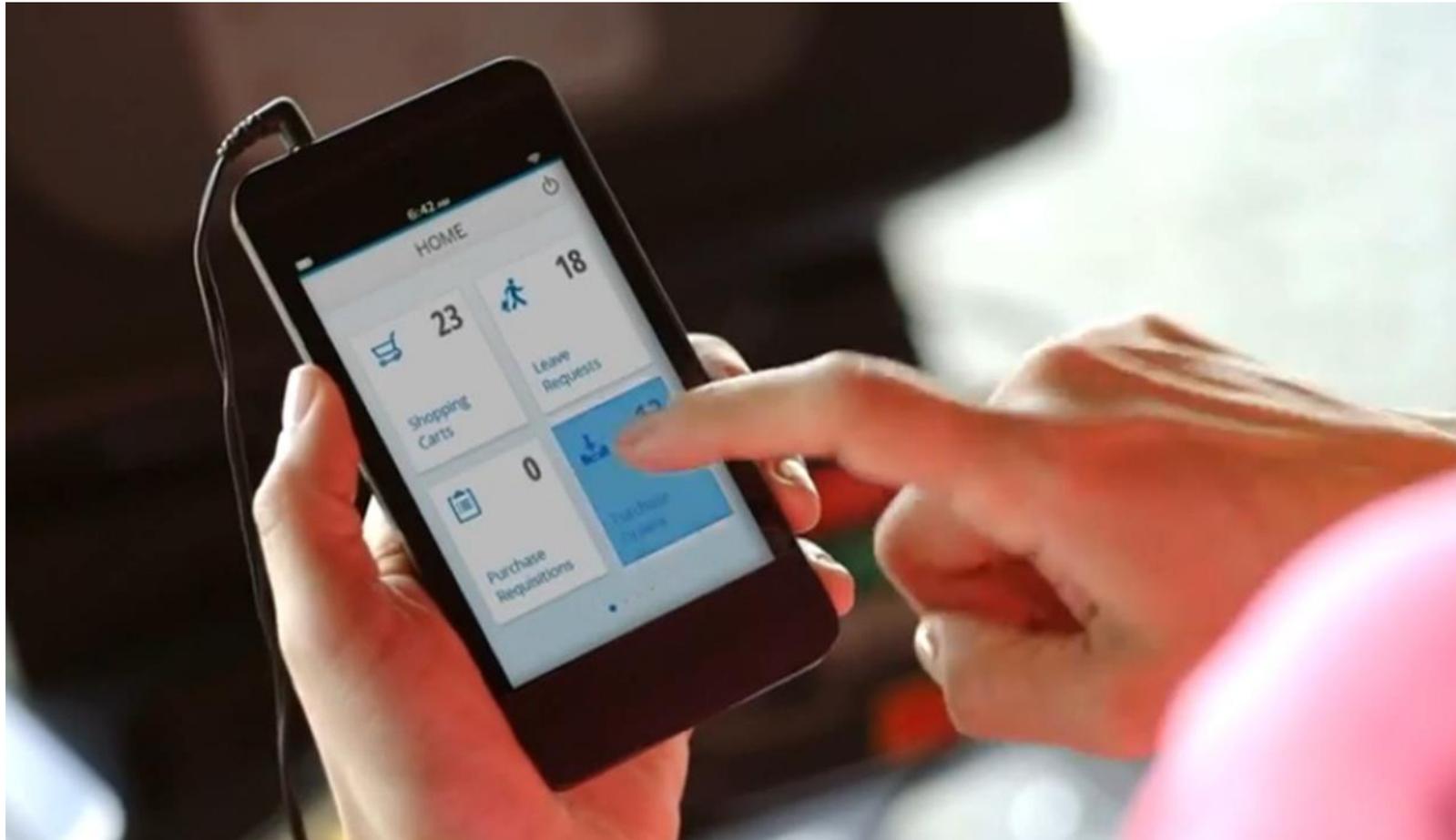


<http://gittambh.de.dedi89.your-server.de/index.php?cID=285>

Herausforderungen & Chancen

- Die Notwendigkeit neuer Führungsmodelle wird seit längerer Zeit für neue Arbeits- und Organisationsformen diskutiert.
- Anwesenheit kann nicht mehr kontrolliert werden, Führung muss über Motivation, Arbeitsinhalte und Arbeitsergebnisse erfolgen. Darauf müssen auch die Führungskräfte vorbereitet werden.
- Kommunikation und Kooperation als weiteres zentrales Arbeitsgestaltungsmerkmal wird bei der Mobilität oft völlig in die informelle Sphäre verlegt.
- Offiziell ist nur der Arbeitsauftrag alle weiteren Informationen unter Kolleginnen und Kollegen werden inoffiziell und damit oft zufällig weitergegeben.

Mobile Geräte in Unternehmen



Risiken Ständige Erreichbarkeit

UNTERNEHMENSKULTUR

Ständige Erreichbarkeit ist keine Pflicht

Von Peter Ilg | 24. Januar 2014 | Ausgabe 4

LETZTER

NÄCHSTER

Die ständige Erreichbarkeit über Smartphone und mobile Computer ist für Mitarbeiter Fluch und Segen zugleich: Sie sorgt für Work-Life-Balance, doch der Dauerstress macht auch krank. Deshalb unterbinden immer mehr Unternehmen geschäftlichen E-Mail-Verkehr nach Feierabend. Allzeit bereit zu sein, schadet der Karriere.



Ich habe Feierabend, aber ich bin in zwei Minuten bei Ihnen, und bei Ihnen, und bei Ihnen ... Ich muss nur noch meine Mails checken, und Kunde X anrufen.

Blackberry-Pause: VW-Betriebsrat setzt E-Mail-Stopp nach Feierabend durch

Volkswagen setzt ein Zeichen gegen die totale Erreichbarkeit: Bei dem Autobauer werden künftig nach Feierabend keine E-Mails mehr an die Blackberrys von Mitarbeitern verschickt. So will der Betriebsrat die Belegschaft vor übermäßigem Stress schützen.

Freitag, 23.12.2011 - 11:13 Uhr

Drucken | Senden | Merken

Nutzungsrechte | Feedback

Komentieren | 83 Kommentare

Vote



E-Mail-Stopp nach Feierabend - eine gute Idee?

Würden Sie sich wünschen, dass auch Ihr Unternehmen nur zu regulären Arbeitszeiten E-Mails verschickt?

- Ja, dann wäre das Leben viel stressfreier.
- Nein, ich will mir selbst aussuchen, wann ich was arbeite.
- Mir egal, ich lese ohnehin nur dann E-Mails, wenn ich es selbst will.
- E-Mails? Ist doch völlig out. Ich bin eh nur noch auf Facebook.

Abstimmen / Ergebnis

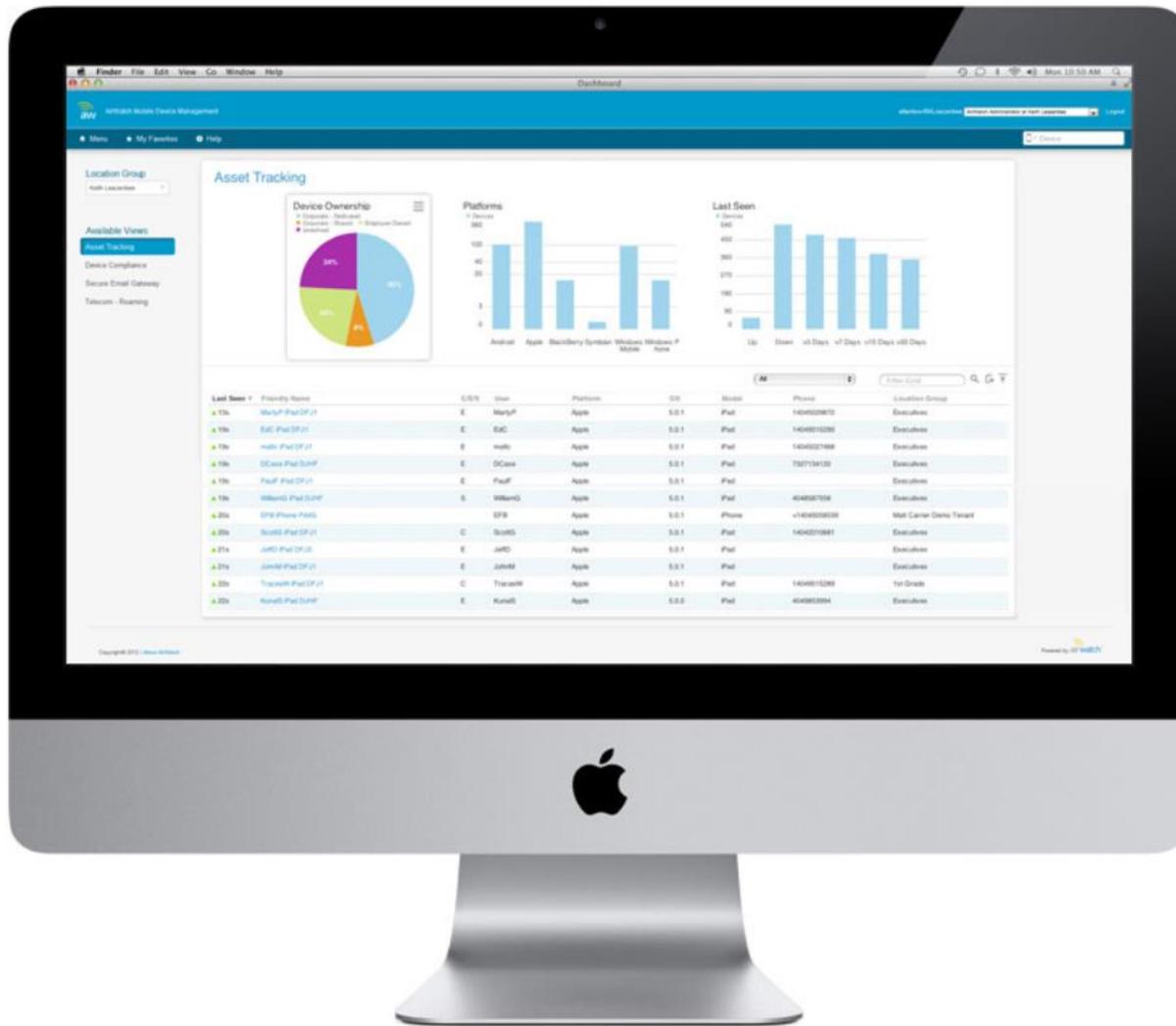


Blackberry-Nutzer: Universelle Erreichbarkeit belastet Arbeitnehmer

Teilen | Empfehlen | 11 | Twittern | 255 | g+1

Hamburg - E-Mails, SMS und immer schlaunere Handys: Die Errungenschaften des Technologiezeitalters sind für viele Menschen Segen und Fluch zugleich. Einerseits sind Einkäufe oder Verwaltungsangelegenheiten nicht länger an Öffnungszeiten gebunden, andererseits ist man auch selbst rund um die Uhr erreichbar.

Mobile Device Management (MDM)



Stressoren und Arbeitsentgrenzung bei mobiler Arbeit

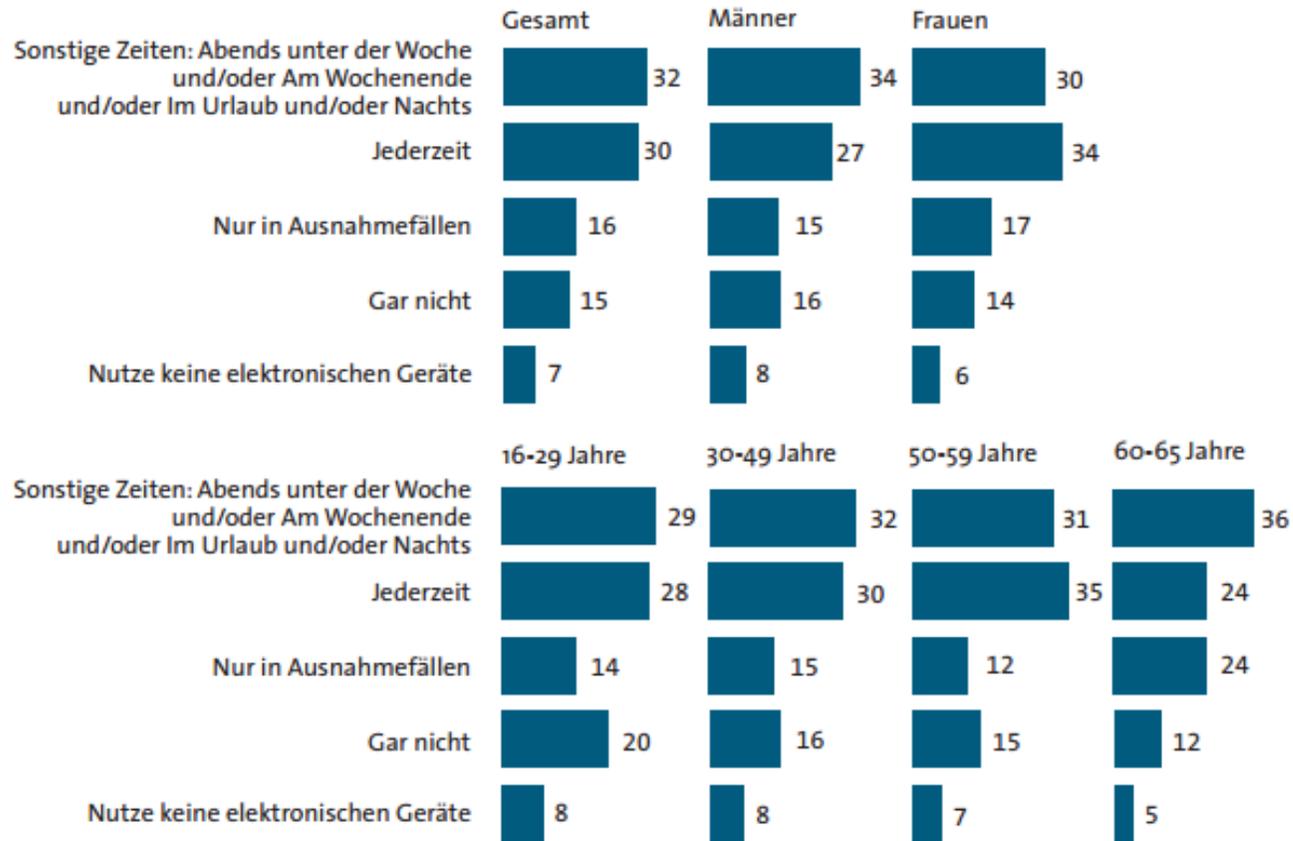
Stressoren

Gesundheitspotentiale und Ressourcen	Gesundheitsgefährdungen und Belastungen
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Handlungsspielräume und Entscheidungsspielräume 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Anforderungen an Selbstorganisation/ -management • Hohe Verantwortung für Fehler oder finanzielle Verluste
<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsvielfalt und Abwechslung • Ganzheitliche Aufgaben • Anspruchsvolle Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsdruck • Koordinationsaufwand (Reiseplanung, Kommunikation mit Unternehmen/Kunden)
<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Interaktion • Emotionale Bereicherung durch vielfältige soziale Kontakte 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsdefizite • Fehlende Unterstützung, durch reduzierte Kontakte ins Unternehmen • Höhere emotionale Anforderungen, unbekannte und teilweise auch unkontrollierbare Situationen erfordern mehr Energie und Disziplin
<ul style="list-style-type: none"> • Zeitliche und räumliche Flexibilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmangel und -druck • Störungen und Unterbrechungen • Arbeit auf Abruf • Erzwungene Untätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Unzureichende Möglichkeiten zur Fortbildung • Geringere Beförderungschancen • Abhängigkeit von Technik und Technikstress • Physische Belastungen durch häufige und lange Fahrten, schlechte Arbeitsumgebung

http://www.iga-info.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/iga-Report_25_raelumliche_Mobilitaet_Gesundheit.pdf

Entgrenzung

Beschäftigte: Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten



Basis: 505 Berufstätige ab 16 Jahren

Angaben in Prozent

Frage: Sind Sie außerhalb Ihrer regulären Arbeitszeit für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden per Handy, Smartphone oder E-Mail erreichbar? (Mehrfachnennungen möglich)

Abbildung 17: Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeiten

https://www.bitkom.org/mies/documents/studie_Arbeit_3.0.pdf

Entgrenzung

Regeln für die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit



Basis: 854 Entscheider der Führungsebene und Personalchefs von Unternehmen in Deutschland ab 3 Mitarbeitern Angaben in Prozent

Frage: Gibt es in Ihrem Unternehmen Regeln für die Erreichbarkeit der Mitarbeiter außerhalb der regulären Arbeitszeit?

Abbildung 16: Regeln für die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit

https://www.bitkom.org/niies/documents/Studie_Arbeit_3.0.pdf

Entgrenzung

Auch bei mobiler Arbeit und z.B. im Außendienst gilt das Arbeitszeitgesetz. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber gewährleisten, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten vollständig dokumentieren. „Zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 (1)1 BetrVG benötigt der Betriebsrat im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten und der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Kenntnis von Beginn und Ende der täglichen und vom Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer“ (BAG 6. 5. 2003 - 1 ABR 13/02). Dies gilt auch, falls der Beschäftigte beispielsweise abends noch dienstliche Telefonate entgegennimmt oder E-Mails bearbeitet, um den folgenden Arbeitstag vorzubereiten.

Gesundheitsschutz

- Je nachdem, wie die Arbeitssituation am Home Office Arbeitsplatz gestaltet wird, wird psychosozialer Stress erhöht oder vermindert
- Durch wegfallende Reisezeiten, einer besseren Arbeits-Familien-Balance oder durch weniger Arbeitsunterbrechungen reduziert sich der empfundene Stresslevel der Mobile Worker
- Positiv auf das Stressempfinden wirkt auch die als höher wahrgenommene Kontrolle über die Arbeit. Dies bezieht sich u.a. auf die freiere Wahl der Arbeitsumgebung im Home Office sowie die flexibler wählbaren Arbeitszeiten

Gesundheitsschutz

- Andererseits verstärkt sich der wahrgenommene Stress im Home Office aber auch, wenn es dem Mobile Worker nicht gelingt, sich ungestörte Zeitfenster im Familienalltag einzurichten
- Weitere stressverstärkende Gegebenheiten resultieren aus mangelndem Support im Home Office
- Stress entsteht zudem, wenn Mobile Worker eine übermässige Arbeitsintensivierung erfahren. Auch mangelndes Feedback bezogen auf Arbeitsleistung und -qualität wirkt stressverstärkend
- Auch die Abgrenzung des Home Office vom «Main Office» stellt eine Herausforderung dar. Das Einschlafen kann schwierig werden, wenn kritische E-Mails noch am Abend gelesen werden.

Gesundheitsschutz

- Aus den beschriebenen besonderen Anforderungen, Bedingungen und Belastungen von Mobiler Arbeit ergeben sich gesundheitliche Gefährdungen.
- Zeitdruckerleben, erhöhter Koordinationsaufwand und Komplexität, Störungen und Arbeitsbehinderungen sorgen für Zusatzaufwand und können Gründe für chronischen Stress und Versagensängste sein.
- Eine nicht an die Mobile Arbeit angepasste, geringe Führungsqualität wirkt sich ebenfalls negativ aus. Das Ausmaß der Folgen hängt stark von der Intensität der Mobilität ab. (vgl. Kesselring & Vogl, 2010a; Paridon, 2012; Schneider et al., 2010)

http://www.iga-info.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/iga-Report_25_raeumliche_Mobilitaet_Gesundheit.pdf

Gesundheitsschutz

- Neben den je nach Beruf notwendigen Fachkompetenzen als Basis, müssen die überfachlichen sozialen und methodischen Kompetenzen bei Mobiler Arbeit höher ausgebildet sein bzw. verstärkt unterstützt werden.
- Auch die Medienkompetenz spielt eine wichtige Rolle, wobei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits privat mit den entsprechenden Technologien gut vertraut sein können oder aber über gar keine entsprechenden Erfahrungen verfügen.
- Von zentraler Bedeutung sind die Selbstmanagementfähigkeiten. Es kommt auf eine hohe Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit an, um die Arbeit strukturieren und sich Ziele setzen zu können.

http://www.iga-info.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/iga-Report_25_raelumliche_Mobilitaet_Gesundheit.pdf

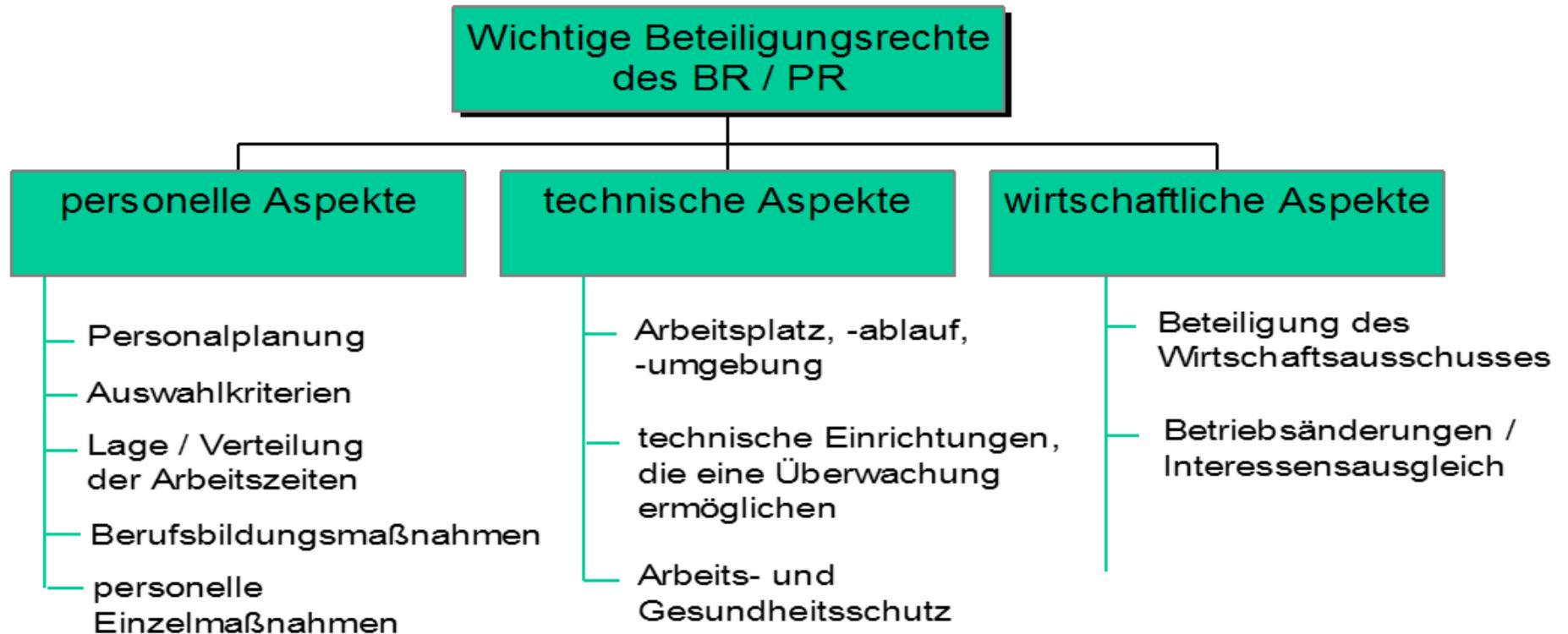
Mobilitätskompetenzen

- Offenheit und Veränderungsbereitschaft
- Schnelle Auffassungsgabe und Flexibilität
- Initiative und Engagement
- Selbstmanagement
 - Eigenverantwortlichkeit
 - Organisation von Aufgaben, Zeit und Reisen
 - Reisevermeidungsstrategien
 - Gefühlsmanagement
 - Selbstsorge- und Gesundheitskompetenz: Stressmanagement, ergonomisches Arbeiten, Ernährung, Bewegung
 - Fähigkeit zur Grenzziehung
- Kommunikationsfähigkeit und Medienkompetenz
 - Informations- und Kommunikationstechnologien
- Teamfähigkeit und Verbindlichkeit
- Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit und lebenslange Lernbereitschaft

http://www.iga-info.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/iga-Report_25_raelmliche_Mobilitaet_Gesundheit.pdf

Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und Regelungsbeispiele

Mitbestimmung



Mitbestimmung

Beteiligung des BR nach BetrVG bei der Einführung von Telearbeit/Mobiler Arbeit

- * § 80 Abs. 1,2 Überwachungs- und Informationsrechte (UVV)
- * § 87 Abs.1 Mitbestimmungsrechte bei
 - Arbeitszeitverteilung, Pausen (Nr. 2)
 - Leistungs- und Verhaltenskontrolle (Nr. 6)
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz (Nr. 7)
 - Lohngestaltung sowie leistungsbezogene Entgelte (Nr. 10, 11)
- Abs. 2
 - Einigungsstelle
- * §§ 90, 91 Umsetzung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, Unterrichtung und Beratung; Verstöße
- * § 92 Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrechte bei der Personalplanung
- * § 93 Veranlassung betriebsinterner Ausschreibungen für die Besetzung der Telearbeitsplätze
- * § 95 Vereinbarung von Eignungskriterien zwischen AG und BR (Auswahlrichtlinien)
- * § 96ff. Mitwirkung und Mitbestimmung bei Bildungsmaßnahmen, Durchführung und Auswahl der Teilnehmer
- * § 99 Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen (Teleheimarbeit als Versetzung)
- * § 106 (3), Nr. 5, 9, 10 Unterrichtung und Anhörung des Wirtschaftsausschusses
- * § 111 Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte beim Interessenausgleich und Sozialplan

Anforderungen an Gute mobile Arbeit

- ***Austausch organisieren***
- ***Kompetenz zur Kommunikation***
- ***Hindernisse überwinden***
- ***Gute Arbeitsmittel***
- ***Grenzen ziehen***
- ***Zeit für sozialen Austausch***
- ***Webbasierte Zusammenarbeit***
- ***Gute Organisation und Führung***

Handlungskatalog

- Befragung der Beschäftigten über Erfahrungen mit mobiler Arbeit, Belastungen und Wünsche in Erfahrung bringen
- Bewusstsein über das Problem schaffen
- Auskunft beim Arbeitgeber verlangen zu Arbeitszeiten/Rufbereitschaft
- Information durch den Betriebsarzt zu Folgen und Vermeidung zu langer Arbeitszeiten
- Zielsetzungen des Gremiums klären
- Individuelle Handlungsmöglichkeiten stärken

Handlungskatalog

- Stundenüberhänge nach Ampelregelung abbauen!
- Zum ständigen Thema zwischen Führungskräften und Teams machen
- Gespräche mit Arbeitgeber über Maßnahmen zum Schutz vor (Selbst-) Überforderung bei mobiler Kommunikation
- Sammlung konkreter Gestaltungs- und Regelungsideen
- Entwicklung von Vereinbarungen zu Rufbereitschaft/ mobiler Arbeit/ Vertrauensarbeitszeit

Regelung

- Trotz der Zunahme der mobilen Arbeit gibt es wenig Regelungen in Betrieben und Verwaltungen, wie der Tarifvertrag für die Telekom und T-Mobile, die Regelungen von Alcatel und Siemens zu Telearbeit oder die Regelung von IBM zu Flexiblen Arbeitsplätzen.
- Neuerdings gibt es Regelungen zur Begrenzung der ständigen Erreichbarkeit wie die Policy bei Telekom, die Vereinbarungen bei Daimler, den Stopp des E-Mail-Versands nach Feierabend bei VW und den Freizeitausgleich für die Mobilarbeitszeit bei BMW.

Regelung

- Ursachen der „Nicht-Regulierung“:
 - Fehleinschätzung: mobile Arbeit wird als unproblematisch und risikoarm eingeschätzt
 - Fehlwahrnehmung: die Arbeit wird nicht als mobile Arbeit wahrgenommen
 - Nichtwahrnehmung: mobile Arbeit liegt außerhalb des Betriebsgeländes und Verantwortliche nehmen Verstöße oder die Arbeit selber nicht direkt wahr
 - Nichtzuständigkeit: Die Einhaltung von Normen liegt teilweise beim Kunden, also außerhalb der direkten Einflussosphäre
 - Autonomiebestreben: mobile Arbeiter schätzen ihre Autonomie und wehren sich gegen Regulierungen; Nachteile mobiler Arbeit werden als Folge der Vorteile der Ungebundenheit genommen
 - Angst vor Neuem: es müsste ein relativ unbekanntes Gebiet geregelt werden

Regelung

Regelungsbereich	Fragen
Arbeitszeit	<p>Wie wird die Arbeitszeit ermittelt?</p> <p>Wie wird die Arbeitszeit kontrolliert?</p> <p>Ist eine genaue Trennung von Arbeitszeit und privater Zeit möglich?</p> <p>In welchen Zeiten muss der Beschäftigte erreichbar sein und wie werden diese Zeiten bewertet?</p>
Leistungsregulation	<p>Nimmt die Leistungsverdichtung durch die Mobilität zu?</p> <p>Lässt sich die Leistungsverdichtung durch Maßnahmen begrenzen?</p>
Arbeits- und Gesundheitsschutz	<p>Werden die psychischen Belastungen größer und durch welche Ressourcen lassen sie sich vermindern?</p> <p>Sind die Arbeitsmittel für die mobile Tätigkeit ausreichend und entsprechen sie den ergonomischen Anforderungen?</p> <p>Sind die für die mobile Arbeit nötigen Anwendungsprogramme vorhanden und entsprechen sie den Anforderungen an Gebrauchstauglichkeit und Softwareergonomie?</p> <p>Sind die mobilen Arbeitsplätze in das betriebliche Arbeitsschutz- und -sicherheitssystem eingebunden?</p>

Regelung

Arbeitsorganisation	<p>Sind die Arbeitsabläufe an die Bedürfnisse der mobilen Beschäftigten angepasst?</p> <p>Ist die Aufbauorganisation an die Bedürfnisse der mobilen Beschäftigten angepasst?</p> <p>Ergeben sich neue Berichtspflichten aus der mobilen Arbeit?</p> <p>Ergeben sich entlohnungsrelevante Tatbestände aus der mobilen Arbeit?</p>
Qualifizierung	<p>Sind die mobil Beschäftigten für ihre Tätigkeit mit der nötigen Technik ausreichend qualifiziert worden?</p> <p>Sind die mobil Beschäftigten in der Selbststeuerung und im Zeitmanagement für ihre Tätigkeit ausreichend geschult?</p> <p>Werden die mobil Beschäftigten in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen ausreichend einbezogen?</p> <p>Haben die mobil Beschäftigten die gleichen Aufstiegschancen wie die übrigen Beschäftigten?</p>
Kommunikation	<p>Steht den mobil Beschäftigten ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung?</p> <p>Haben die mobil Beschäftigten ausreichend Zeit zur direkten Kommunikation mit anderen Beschäftigten?</p> <p>Sind die mobil Beschäftigten ausreichend in das betriebliche Informationsnetz eingebunden?</p> <p>Haben die mobil Beschäftigten ausreichende Möglichkeiten, um die betriebliche Interessenvertretung zu erreichen und umgekehrt ?</p>

Regelung

**Versicherungsrechtliche
und sonstige Regelungen**

Sind die Haftungsrisiken für die mobil Beschäftigten ausreichend und zumutbar geregelt?

Sind die Eigentumsregelungen bei Arbeitsmitteln für die mobil Beschäftigten ausreichend und zumutbar geregelt?

Gibt es ausreichende und zumutbare Regelungen für häusliche Arbeitsplätze?

Datenbank Betriebsvereinbarungen

Thema: Mobile Arbeit



Gerlinde Vogl, Gerd Nies

Mobile Arbeit

Analyse und Handlungsempfehlungen.
Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Bund-Verlag 2013;
ISBN-Nummer: 978-3-7663-6271-1;