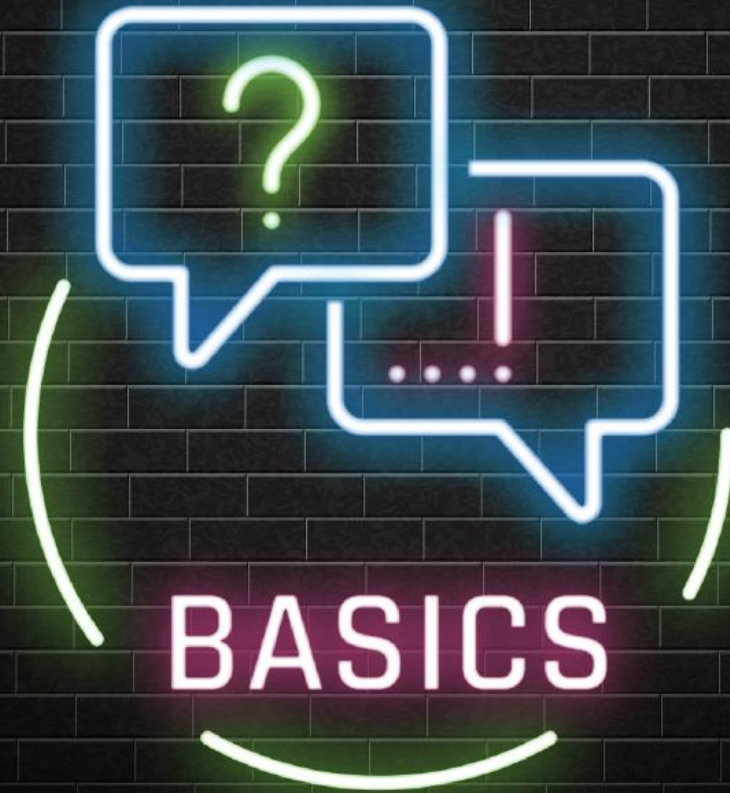


WISSEN
KOMPAKT

MOBILE
ARBEIT



Für Personalverantwortliche
und Geschäftsleitungen

MERKMALE UND VERBREITUNG



- Mobile Arbeit umfasst alle beruflichen Tätigkeiten außerhalb des Betriebes (z. B. Dienstreise beim Kunden, in einem angemieteten Arbeitsbüro oder im Homeoffice).
- Der Beschäftigte erledigt die Arbeiten in Eigenregie, aber in Absprache mit dem jeweiligen Team und Vorgesetzten.
- Dem Beschäftigten obliegt die Verantwortung die geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetze einzuhalten, sowie betriebliche Sicherheitsstandards und Verschwiegenheitsklauseln zu beachten.
- Im internationalen Vergleich liegt Deutschland im Mittelfeld bezogen auf den Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice (2017): Im EU-Durchschnitt arbeiten vor allem Eltern mit zwei (18 %) oder mehr Kindern (20 %) überdurchschnittlich oft von zu Hause aus ([Statistisches Bundesamt 2018](#)). In Deutschland sind es 2019 13 % insgesamt, nach Geschlechtern aufgeteilt: 14 % Männer, 12 % Frauen ([Statistisches Bundesamt 2020](#)).
- Ein höherer Anteil an Homeoffice spart den Beschäftigten zudem Zeit, welche für die Anreise zum Arbeitsort benötigt wird und führt gleichzeitig zu weniger Pendeln und der Entlastung der Umwelt.

MERKMALE UND VERBREITUNG



Mobile Arbeit	Telearbeit
<ul style="list-style-type: none">• Die Arbeitsform der Mobilen Arbeit (auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet) ist bisher nicht legal definiert.• Diese Arbeitsform zeichnet sich dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist.• Für Mobile Arbeit gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Hier haben die Beschäftigten eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten.	<ul style="list-style-type: none">• Seit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit <u>erstmalig legal definiert</u>.• Telearbeitsplätze im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebes eingebunden.• Für Telearbeit gilt also die Arbeitsstättenverordnung (z. B. Arbeitgeber muss hier die Gefährdungsbeurteilung durchführen).

Quelle: Eigene Zusammenstellung

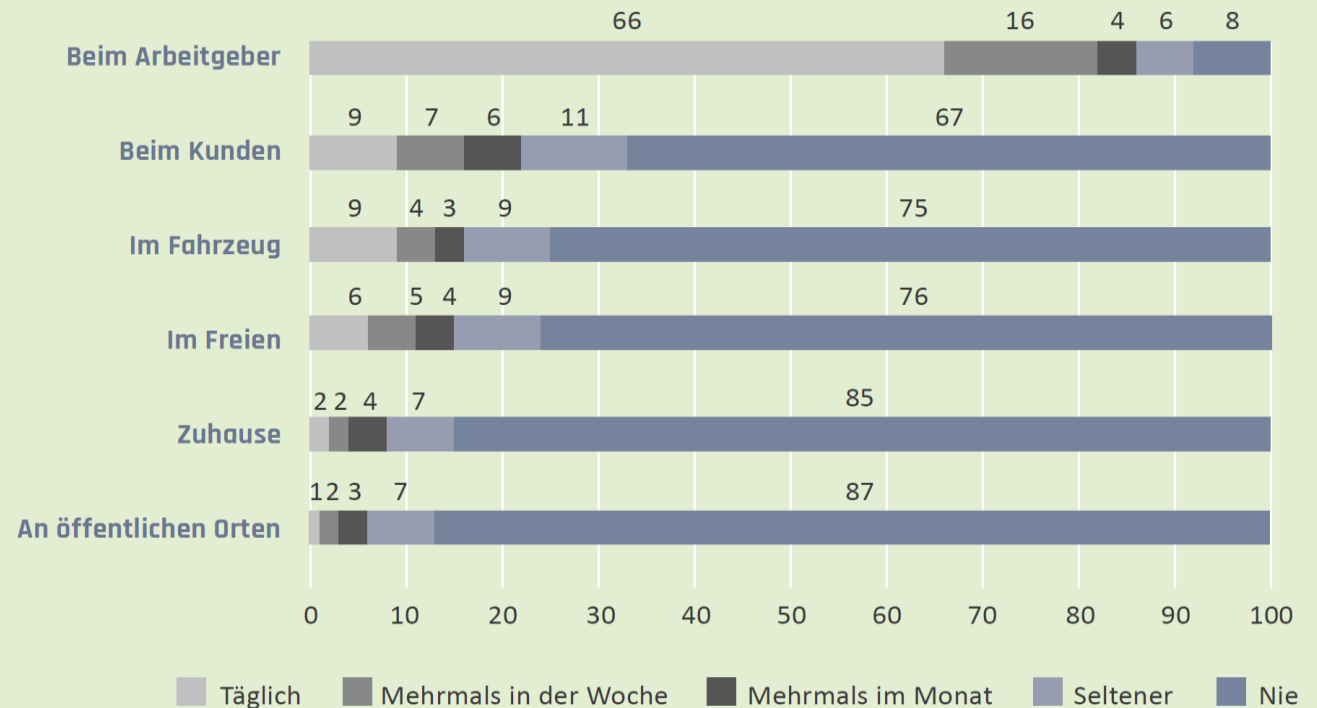


Die Unterscheidung dieser beiden Begriffe ist aus juristischer Sicht wichtig.

Ergebnisse der Befragung des „European Working Condition Surveys – EWCS“ (2015)

Arbeitsorte: Wo die Beschäftigten wie oft arbeiten, 2015

Anteil der Beschäftigten, danach wie oft sie in den vergangenen zwölf Monaten im Rahmen ihres Hauptberufs an jedem dieser Orte gearbeitet haben, 2015, in Prozent



Quellen: EWCS 2015, 1.665 abhängig Beschäftigte in Deutschland, Mehrfachantworten und Rundungsdifferenzen möglich; Hammermann/Stettes, 2017, 5; Institut der deutschen Wirtschaft

MERKMALE UND VERBREITUNG



MERKMALE UND VERBREITUNG



Tipp

Wenn Sie einen konkreten Umsetzungsplan suchen und wissen wollen, worauf Sie achten müssen, können Sie die Handlungshilfe/Checkliste des ifaa (2019) nutzen.

Sie ist [hier](#) frei verfügbar.



MERKMALE UND VERBREITUNG



Gestaltungsvorschläge

Empfehlungen für die erfolgreiche Umsetzung in „Pandemie-Zeiten“

... für Beschäftigte

- Strukturieren Sie sich Ihren Arbeitstag stärker als Sie es im Büro machen würden: Planen Sie auch „Qualitätszeit“ mit Ihrer Familie ein: gemeinsame Pausen mit Essen, Spaziergängen oder Spielen.
- Setzen Sie sich (Teil-) Ziele für jeden Arbeitstag: Welche Aufgaben wollen Sie erledigen, mit welchen Teammitgliedern wollen Sie (video-) telefonieren – verabreden Sie sich gelegentlich auch zu einer kurzen digitalen Kaffeepause.
- Belohnen Sie sich mit kleinen Freuden zwischendurch (Telefonat, Musikvideo, Kaffee/Tee, Spaziergang...), sobald Sie ein Aufgabenpaket erfolgreich abgearbeitet haben.
- Verzweifeln Sie nicht, auch wenn die Technik nicht so perfekt funktioniert wie im Büro. Es geht zurzeit vielen genauso wie Ihnen.
- Dokumentieren Sie Verbesserungspotenziale, die nach der Corona-Krise das Arbeiten im Homeoffice noch erfolgreicher machen können.

... für Führungskräfte

- Klären Sie die Arbeitsprozesse – einiges muss neu geregelt werden: was läuft jetzt anders – und wer macht was bis wann
- Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – sie werden ihre Arbeitsaufgaben so gut es irgend geht erledigen wollen und können
- Bieten Sie kontinuierlich Unterstützung an – Sie kennen Ihre Leute gut genug, um zu wissen, wer mehr davon benötigt und wer weniger
- Halten Sie Kontakt zu allen Teammitgliedern – sowohl als Gruppe wie auch individuell (Videokonferenzen, Telefonkonferenzen, Einzeltelefonate)
- Nutzen Sie Ihr Empathievermögen, um frühzeitig unausgesprochene Probleme/Krisen wahrzunehmen und auch Überforderung zu erkennen
- Dokumentieren Sie Verbesserungspotenziale, die nach der Corona-Krise das Arbeiten im Homeoffice noch erfolgreicher machen können

MERKMALE UND VERBREITUNG



Gestaltungsvorschläge

Spezielle corona-bedingte Probleme und mögliche Lösungen

Probleme der corona-bedingten Kommunikation und Kooperation

Lösungen

isolierter Einzelarbeitsplatz
(auch zu Hause)



Klare und definierte Kommunikationsstrukturen schaffen: z. B. regelmäßige Besprechungen, Telefonate, Videochats, virtuelle oder persönliche Mitarbeitergespräche

Keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Führungskräfte oder Kolleginnen und Kollegen



Austausch und Kollegialität stärken, z. B. zu definierten Zeiten (vor Beginn oder am Ende der Tätigkeit) einen Austausch ermöglichen, offen Ängste und Unsicherheiten ansprechen, Individualität berücksichtigen (unterschiedliche Reaktionen auf gleiche Situation)

Keine klar definierten Verantwortungs- und Aufgabenbereiche



Klare Aufgaben, abgegrenzte Verantwortungsbereiche, klare Zuständigkeitsregelungen für die Krisensituation formulieren und kommunizieren
Hinweise aus der Belegschaft ernst nehmen und Möglichkeiten der Umsetzung prüfen z. B. Verbesserungswünsche

Quelle: In Anlehnung an [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2020](#), S. 5

VORTEILE



Aus Betriebsicht

- Betriebe steigern Effektivität und Effizienz, weil ihre Beschäftigten dort arbeiten, wo die Arbeit anfällt (z.B. Kund*in, Dienstreisen).
- Betriebe können sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, denn viele Fachkräfte wünschen sich heute dieses Arbeitsmodell.
- Betriebe erreichen eine höhere Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten, denn für sie ist dies ein besonderes Angebot.
- Betriebe schaffen mit diesem Modell vielfach höhere Produktivität, weil die Beschäftigten zu Hause ungestörter und konzentrierter arbeiten können.
- Betriebe verbessern durch das Angebot von mobilem Arbeiten ihre CO₂-Bilanz, weil viele Beschäftigte mit dem Auto weniger pendeln.

Aus Beschäftigtensicht

- Beschäftigte können sich die Arbeit zu Hause einteilen und konzentriert erledigen.
- Beschäftigte erhalten durch mobiles Arbeiten eine hohe Zeitsouveränität.
- Beschäftigte sparen Zeit und Geld durch den geringeren Pendelaufwand.
- Beschäftigte, die in Teilzeit beschäftigt sind, können ihr Stundenpensum aufstocken, was ihnen bei Präsenzplicht nicht möglich wäre.

NACHTEILE



Aus Betriebssicht

- Betriebe müssen in die IT-Infrastruktur investieren (Laptops mit VPN-Zugang).
- Produzierende Betriebe haben oft das Problem eines Interessenausgleichs, weil sie nicht allen Beschäftigten mobiles Arbeiten gewähren können. Dies kann zu Konflikten führen („Neidfaktor“).
- Führungskräfte scheuen sich oft davor, einigen ihrer Teammitglieder mobiles Arbeiten mangels Eignung zu verwehren, weil sie dann größere Konflikte fürchten.
- Durch die jüngste Verschärfung des Datenschutzes auf europäischer Ebene ist vor allem für KMU die Lage noch unübersichtlicher geworden.

Aus Beschäftigtensicht

- Beschäftigte, die gern Beruf und Freizeit strikt trennen wollen, empfinden Zeitkonflikte durch mobile Arbeit.
- Beschäftigte, die sich selbst nicht gut motivieren und organisieren können, sind meist eher ungeeignet für dieses Arbeitsmodell.
- Beschäftigte, die zu viel mobil arbeiten, könnten den persönlichen Kontakt zu ihren Teamkolleg*innen verlieren und könnten sich vom Unternehmen abgekoppelt fühlen, weil sie viele informelle Informationen („Flurfunk“) nicht mitbekommen.
- Beschäftigte befürchten, dass ihre Leistungen nicht so gut wahrgenommen werden wie die der Kolleg*innen („aus den Augen, aus dem Sinn“).

PRAXISBEISPIEL



Daimler AG

Beispiel-Auszug aus einer Betriebsvereinbarung zum Mobilten Arbeiten, Daimler AG 2016:

„... Die Eckpunkte geben allen Beschäftigten der Daimler AG ein grundsätzliches Recht, mobil zu arbeiten, wenn dies mit der jeweiligen Aufgabe vereinbar ist. Führungskräfte und Beschäftigte verständigen sich auf Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit des mobilen Arbeitens. Gesetzliche und tarifliche Arbeitszeitregeln sind von den Beschäftigten einzuhalten. Beim mobilen Arbeiten gelten die betrieblichen Gleitzeitrahmen sowie alle Schutzmechanismen der Arbeitszeitgesetze etwa für Ruhezeiten und Sonntagsarbeit. Die Erreichbarkeit hat damit klare Grenzen, notwendige Anwesenheiten im Betrieb werden zwischen Führungskräften und Teams abgesprochen. Mobiles Arbeiten außerhalb der örtlichen Gleitzeitrahmen ist stundenweise an Samstagen möglich. Die mobil geleistete Arbeitszeit wird blockweise pro Tag über das Zeitsystem erfasst. Tarifliche Zuschläge werden nur bei Anordnung der Arbeitsleistung zu zuschlagpflichtigen Zeiten durch die Führungskraft gezahlt. Durch die neue Vereinbarung entstehen Kreativ- und Produktivphasen der Beschäftigten sowie verbesserte Arbeitsprozesse, die in Summe einen Mehrwert für das Unternehmen schaffen.“

Quelle: [Daimler Global Media Site 2016](#)

PRAXISBEISPIEL



Deutsche Welle

Beispiel-Auszug aus einer Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten, Deutsche Welle 2017:

„... Mobiles Arbeiten bedeutet die Möglichkeit, einen Teil der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit außerhalb der Deutschen Welle zu erbringen. Der Umfang darf 60 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten, d. h. mindestens 40 Prozent müssen am betrieblichen Arbeitsplatz verbracht werden.

Für die Ausführung können sowohl dienstliche als auch private Arbeitsmittel genutzt werden, ein Anspruch auf Ausstattung mit dienstlichen Arbeitsmitteln besteht aber nicht ...

Die Deutsche Welle will mit dieser Arbeitsform eine lebensphasenorientierte Berufs- und Lebensplanung fördern, die Arbeitsmotivation erhöhen sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit ermöglichen ...

Es besteht eine doppelte Freiwilligkeit, das heißt die Beschäftigten können weder zur mobilen Arbeit gezwungen werden, haben aber auch keinen Anspruch darauf.“

Quelle: [Deutsche Welle 2017](#)

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Arbeitszeit Box: Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung (Aspekt: Telearbeit), in:
<http://www.arbeitszeitbox.de/index.php/de/arbeitsmodelle-neu.html>

Arnold, Daniel; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten: Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Monitor Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Praxis (2019): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung (Telearbeit ab S. 49), in:
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Bellmann, Lutz; Widuckel, Werner (2017): Homeoffice – Fluch oder Segen? IAB-Forum, in:
<https://www.iab-forum.de/homeoffice-fluch-oder-segen/?pdf=4281>

Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Kaczynska, Jennifer; Kümmerling, Angelika; Rinne, Ulf; Scholten, Annika; Steffes, Susanne (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise, erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 549, Bonn/Berlin, in: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-70079-5>

Daimler Global Media Site (2016): Daimler ermöglicht Mitarbeitern mehr Freiraum beim mobilen Arbeiten, in: <https://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Daimler-ermoeglicht-Mitarbeitern-mehr-Freiraum-beim-mobilen-Arbeiten.xhtml?oid=13113933>

DAK-Studie (2020): Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie, in:
<https://www.dak.de/dak/bundesthemen/sonderanalyse-2295276.html#/>

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

Deutsche Welle (2017): Mobile Arbeit, FAQ + Tips, in: <https://dw.verdi.de/service/faq/++co++6ee524fc-fd4e-11e7-b949-525400940f89>

DGUV (2020): Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten im OB Gesundheitsdienst während der Coronavirus-Pandemie, Fachbereich AKTUELL, Nr. FBGIB-004 in: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/fachbereich-aktuell/gesundheit-im-betrieb/3855/fbgib-004-psychische-belastung-und-beanspruchung-von-beschaeftigten-im-gesundheitsdienst-waehrend-der>

ifaa (2019): Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit, in: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Mobile_Arbeit_Formular_2019_AR.pdf

RKW Hessen (o.J.): Arbeitszeit klug gestalten. Alles zu Arbeitszeitgestaltung: Homeoffice, in: <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitmodelle-im-ueberblick/homeoffice/>

Statistisches Bundesamt (2018): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Fachserie I, Reihe 4.1. Wiesbaden, in: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DEHeft_mods_00084096

Statistisches Bundesamt (2020): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Fachserie I, Reihe 4.1. Wiesbaden, in: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung-bevoelkung-2010410197004.html>

Stippler, Sibylle; Schopen, Anna; Pierenkemper, Sarah; Werner, Dirk (2015): Flexible Arbeitszeitmodelle, Handlungsempfehlung. Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (Hrsg.) (Aspekt: Telearbeit), in: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/flexible-arbeitszeiten>

HINWEISE UND QUELLEN



Weitere
Informationen
zum Thema

In unserer ZEITREICH-Toolbox finden Sie noch weitere Produkte zu mobiler Arbeit:



[Trainingsunterlagen](#)



[Schritt-für-Schritt-Vorgehen](#)



[Informationen zur Mitbestimmung](#)



[Empfehlungen für Führungskräfte](#)



[Empfehlungen für Teams](#)



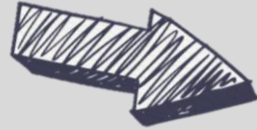
[Empfehlungen für Sozialpartner](#)

Darüber hinaus auch Beispiele guter Praxis.

IMPRESSUM



Förderer und Partner



[Lesen Sie mehr ab Seite 50...](#)



Autorenteam:

Christiane Flüter-Hoffmann, Andrea Hammermann,
Oliver Stettes, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



©Institut für Beschäftigung und Employability IBE

1. Auflage 2021

2. Bildnachweis: istockphoto.com