

DGB-Bundesvorstand

17. Juni 2019

Diskussionspapier des DGB

für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung bringt den Beschäftigten neue Möglichkeiten für mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität. Um diese in der betrieblichen Praxis realisieren zu können, fordern der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften einen gesetzlichen Gestaltungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten – inklusive Homeoffice.

Viele Beschäftigte wollen unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten und sich die Arbeitszeit selbstbestimmt einteilen können. Dies erspart zum Beispiel belastende Pendelzeiten und kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfachen. Jedoch besteht auch in Beschäftigungsverhältnissen, in denen selbstgewähltes mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich ist, noch eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die selbstbestimmtes mobiles Arbeiten erschwert. Häufig haben Beschäftigte keinen oder nur geringen Einfluss auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit. Dies beeinträchtigt die Arbeitszeitsouveränität.

Selbstbestimmtes mobiles Arbeiten verspricht nicht nur größere, individuelle Freiheiten bei der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, sondern wirft auch eine Reihe von Gestaltungsfragen hinsichtlich der Belastungssituation auf. Neben dem Aufbau und Sicherstellung der „Gesundheitskompetenzen“ von Beschäftigten, um eine interessierte Selbstgefährdung zu verhindern, muss die Arbeit an selbstgewählten Arbeitsorten zwingend mit einem Ordnungsrahmen verbunden werden und den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten, um Überlastungen, unbezahlte Mehrarbeit und permanente Erreichbarkeit zu vermeiden. Nur so kann aus der neuen Flexibilität durch digitale Möglichkeiten auch tatsächlich mehr persönliche Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität werden. Die Tarifvertragsparteien haben in jüngsten Tarifverträgen innovative Regelungen für mobiles Arbeiten gefunden. Diese tariflichen Ansätze bieten eine gute Orientierung für einen



gesetzlichen Rahmen, denn viele Beschäftigte ohne tarifliche Regelungen arbeiten nach wie vor in einer Grauzone der unregelmäßigen, „wildem mobilen Arbeit“.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb einen **gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten** – inklusive Home Office – vor, der im Rahmen der Mitbestimmung und über Tarifverträge zu flankieren und zu konkretisieren ist.

Der hier vorgeschlagene Ordnungsrahmen bezieht sich auf mobile Arbeit mit selbstbestimmtem Arbeitsort. Er bezieht sich somit nicht auf betrieblich oder dienstlich vorgegebene Arbeitsformen oder Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb der Betriebsstätten oder Dienststellen zu erbringen sind (Kundendienst, Montage, Transport etc.) oder die mobile Arbeit im Rahmen von Dienstreisen. Die Gestaltung von digitaler Arbeit, die über Internet-Plattformen organisiert wird (Crowdwork), erfordert einen sehr viel weiter reichenden Ordnungsrahmen und ist deshalb von den hiesigen Ausführungen ebenfalls nicht erfasst. Der DGB wird dazu eigene Vorschläge vorlegen.

Zum **gesetzlichen Ordnungsrahmen** für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten gehören:

1. Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten für Beschäftigte, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auszugestalten ist. Dieses Recht ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

Zur Durchsetzung des Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten ist ein Rechtsanspruch der Beschäftigten einzuführen, der durch die Tarifvertrags- und Betriebsparteien auszugestalten ist. Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen soll nur bei unmittelbarer Geltung des Tarifvertrags möglich sein. Bei dem Antrag auf Flexibilisierung des Arbeitsortes sind die gewünschte Lage der Arbeitszeit sowie deren Rhythmus, also Häufigkeit und (ggfs. wechselnde) Zeiträume für mobiles Arbeiten, zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber und Dienstherren können den Antrag ablehnen, wenn die gewünschte Ausgestaltung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Als Regelungsorte eignen sich die Gewerbeordnung bzw. die Beamtenengesetze.



Bei der Ausgestaltung ist zu berücksichtigen, dass die Wahl des selbstbestimmten mobilen Arbeitens durch die Beschäftigten freiwillig erfolgt und diese Entscheidung mit einer Ankündigungsfrist widerrufen werden kann. Aufgrund des alternierenden bzw. temporären Charakters ist der betriebliche Arbeitsplatz weiterhin vorzuhalten, denn der Anspruch auf Arbeit an selbstgewählten Arbeitsorten bedeutet ausdrücklich kein „entweder – oder“. Der persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen) sowie zum gesamten betrieblichen und dienstlichen Umfeld ist zu gewährleisten.

Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung des selbstbestimmten mobilen Arbeitens kein Nachteil entstehen.

2. Arbeitszeiterfassung

Die geleistete Arbeitszeit ist schon jetzt – auch bei Arbeit an selbstgewählten Arbeitsorten – zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten folgt – auch über den Bereich des mobilen Arbeitens hinaus – unmittelbar aus dem Unionsrecht (Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18)). Bei der Ausgestaltung des gesetzlichen Ordnungsrahmens für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten dürfen keine Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Verpflichtung geschaffen werden. Die Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist auszuschließen.

3. Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen

Die gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz/den Arbeitszeitverordnungen sowie die vereinbarten Arbeitszeiten nach Tarif- und Arbeitsvertrag gelten auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten, inklusive Homeoffice, uneingeschränkt und sind durch die Arbeitgeber und Dienstherrn zu beachten. Zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen ist Arbeitszeiterfassung notwendig und unionsrechtlich geboten (bestätigt durch EuGH C-55/18).

Auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen sind jetzt schon innovative und zukunftsweisende Tarifverträge vereinbart worden, die auch Homeoffice und Arbeit an selbstgewählten Arbeitsorten regeln und Ausgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärken. Einer Lockerung insbesondere des Arbeitszeitgesetzes bedarf es ausdrücklich nicht.

4. Stärkung der Nicht-Erreichbarkeit

Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben stellt beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten eine besondere Herausforderung dar. Die Beschäftigten sind auch bei mobilem Arbeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht verpflichtet, erreichbar zu sein (Recht auf Nicht-Erreichbarkeit). Dennoch steigen durch die digitalen Zugriffsmöglichkeiten die Erwartungen der Arbeitgeber und Dienstherren an die Beschäftigten, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verfügbar zu sein, um kurzfristig Arbeitsaufgaben zu erledigen. Solchen erweiterten Verfügbarkeitserwartungen seitens der Arbeitgeber und Dienstherren ist entgegenzuwirken. Werden die Grenzen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten auf diese Weise durch die Arbeitgeber missachtet, sind Sanktionsmöglichkeiten zu stärken.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten muss die Arbeit so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgabe und die Arbeitszeit. Das Arbeitsschutzgesetz gilt auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten uneingeschränkt und enthält Vorgaben, die gesundes Arbeiten auch beim ortsflexiblen Arbeiten ermöglichen: Auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten sind Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Das muss nach allg. Grundsätzen passieren

(§ 4 ArbSchG). Unter Beachtung der besonderen Umstände des mobilen Arbeitens lassen sich im Rahmen der nach § 5 ArbSchG verpflichtend durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ermitteln und Beschäftigte im Rahmen der Unterweisung nach § 12 Abs. 1 ArbSchG zu ihrer Einhaltung verpflichten. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die spezifischen Belastungsdimensionen der jeweiligen Arbeitsform zu berücksichtigen. Dazu müssen die Beschäftigten unmittelbar sowie die Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und den personalvertretungsrechtlichen Regelungen wie § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG eingebunden werden. Beim mobilen Arbeiten sind Arbeitgeber und Dienstherren zur Erfüllung ihrer arbeitsschutzgesetzlichen Pflichten in besonders hohem Maße auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen. Auch dazu enthält das Arbeitsschutzgesetz bereits entsprechende Regelungen (s. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, § 16 Abs. 2 S. 1 ArbSchG), so dass Beschäftigte verpflichtet werden können, sowohl die für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Informationen zu liefern als auch die erforderlichen Arbeitsschutzvorgaben entsprechend der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers und Dienstherrn einzuhalten.

Beschäftigte müssen auch bei der Arbeit im Homeoffice vollständig vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren. Sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in den Räumen der Arbeitsgeber ausüben. Die geltende Rechtslage im Unfallversicherungsrecht, dies zeigt auch die Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit, muss durch den Gesetzgeber überprüft und ggf. angepasst werden.

6. Leistungspolitik, Arbeitsorganisation und Mitbestimmung

Da bei der Arbeit an selbstbestimmten Orten und mit flexiblen Arbeitszeiten die besondere Gefahr der Entgrenzung und Überlastung besteht, sind die Arbeitsaufgaben durch die Arbeitgeber oder Dienstherren stets so zu bemessen, dass diese in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten sind. Diesbezüglich sowie bei einer Arbeitssteuerung über Zielvorgaben sind die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte hinsichtlich der systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen zu erweitern. Zur Festlegung objektivierbarer Vorgaben sind (a) ein individueller Anspruch auf eine



Aufgabenbeschreibung und (b) ein korrespondierendes erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats notwendig.

Um der zunehmenden Arbeitsverdichtung infolge digitaler Arbeit entgegenzuwirken, müssen auch die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Um die Beschäftigten bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu schützen, ist das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG so zu vereinfachen, dass es immer dann greift, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen nachteilige Folgen für die Beschäftigten haben. Darüber hinaus sollten die Arbeitgeber und Dienstherren die Selbstorganisation der Beschäftigten für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten durch Unterweisung- und Qualifizierungsangebote innerhalb der Arbeitszeit unterstützen.

7. Datenschutz und Mitbestimmung

Mobile Endgeräte müssen ebenso arbeits-, gesundheits- und datenschutzrechtlichen Aspekten entsprechen wie alle anderen Arbeitsmittel. Ergonomie, gute Bedienbarkeit, ausreichende Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten und mobiles Arbeiten sowie Datenschutz müssen gewährleistet sein. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen bedarf es – frühzeitig einsetzender – erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel. Darüber hinaus ist ein gesetzlich zu verankerndes, erzwingbares und umfassendes generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Beschäftigtendaten notwendig.

Bislang besteht nur ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen, das inhaltlich auch insoweit zu kurz greift, als es für seinen Anwendungsbereich ebenfalls – klarstellend - zu einem Initiativrecht auszubauen ist. Ein Initiativrecht der Interessenvertretung bei der Einführung der Systeme zur Arbeitszeiterfassung im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG folgt unmittelbar aus dem Unionsrecht, was durch die Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 (Rs C-55/18) bestätigt wurde. Entsprechende Anpassungen sind auch im Bundespersonalvertretungsrecht und den Personalvertretungsgesetzen der Länder vorzunehmen.

Für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten ist in folgenden Bereichen ein wirksamer Mindestschutz abzusichern. Dies gilt für: Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, Zugriff auf personenbezogene oder beziehbare Daten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel, Umfang des Fragerechts des Arbeitgebers und Dienstherrn, Verwertung und Aufbewahrung von Daten, Social Media, Bring Your Own Device. Bei Nichtbeachtung müssen Schadensersatz- und Sanktionsregelungen sichergestellt werden. Mobiles Arbeiten und Verfügbarkeit elektronischer Daten dürfen insbesondere nicht zur Zunahme von Verhaltens- und Leistungskontrollen führen; gesetzliche Beweisverwertungsverbote sind in diesem Kontext nötig.

8. Digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften

Aufgrund der räumlichen Entfernung vom Betrieb oder der Dienststelle haben mobil arbeitende Beschäftigte nur eingeschränkte Möglichkeiten, gewerkschaftliche Informationen zu erhalten. Zum Ausgleich dieser verminderten Möglichkeiten und zum Ausgleich verminderten Erreichbarkeit der Beschäftigten durch die Gewerkschaften muss eine Kompensation durch elektronische Medien erfolgen. Dazu sollen Gewerkschaften die Möglichkeit erhalten, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu hinterlegen (digitales Zugangsrecht).