

Mobile Arbeit



Ufuk Altun
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Mobile Arbeit hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und rückt immer mehr in den Fokus betrieblicher und gesellschaftspolitischer Diskussionen. Gleichzeitig stellen wir fest, dass mobile Arbeit nicht eindeutig definiert ist. Im Folgenden soll daher bestimmt werden, was darunter zu verstehen ist und worin sich mobile Arbeit von Telearbeit unterscheidet.

Begriffe »Telearbeit« und »Homeoffice«

Die mobile Arbeit wird klassischerweise von der sogenannten Telearbeit beziehungsweise dem Homeoffice abgegrenzt. In der Regel werden beide Begriffe synonym verwendet. Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde die Telearbeit erstmals umfassend gesetzlich definiert. Nach § 2 Abs. 7 ArbStättV sind

»Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.«

In einer von den Wissenschaftlichen Diensten des Deutschen Bundestages erstellten Dokumentation wird »Telearbeit als Arbeitsformen bezeichnet, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes erbringen« (Deutscher Bundestag 2017). Christ (2017) zufolge liegt Homeoffice vor, wenn der Arbeitnehmer neben oder anstelle seines betrieblichen Arbeitsplatzes auch an einem ande-

ren festen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes arbeiten darf. »Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Homeoffice-Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt wie der betriebliche Arbeitsplatz. Der Arbeitnehmer ist bei der Homeoffice-Tätigkeit nicht frei in der Wahl seines nichtbetrieblichen Arbeitsplatzes, sondern muss die Arbeit von einem festen, geprüften Arbeitsplatz erledigen. Dies wird meistens bei dem Arbeitnehmer zu Hause sein – zwingend ist dies aber nicht.« (Christ 2017)

Begriff »Mobile Arbeit«

Wie oben dargestellt, ist gerade aus rechtlichen Gesichtspunkten eine Unterscheidung wichtig, da mobile Arbeit anders als die Telearbeit (beziehungsweise Homeoffice) nicht unter die ArbStättV fällt. Im Gegensatz zu Telearbeit ist mobile Arbeit nicht gesetzlich definiert, nicht durch eine Verordnung geregelt und nicht an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden (Hammermann 2019). Mobile Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer neben seinem betrieblichen Arbeitsplatz auch an anderen, nicht vorgeschriebenen Orten arbeiten darf. Dabei muss der Arbeitnehmer nicht notwendigerweise immer von zu Hause aus arbeiten. So kann die Tätigkeit ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz erledigt werden. Maschke fasst den Erkenntnisstand wie folgt zusammen: Wer mobil arbeitet, arbeitet räumlich und zeitlich entgrenzt: Arbeit zu Hause, beim Kunden, im Verkehrsmittel unterwegs oder anderswo. Mobil ist Arbeit aber nicht nur aufgrund von vielen Dienstreisen, sondern auch, weil durch die Digitalisierung die Arbeitsinhalte selbst mobil werden. (Maschke 2014)

Insofern ist mobile Arbeit eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Arbeitsorganisationsform an unterschiedlichen Orten zu unterschiedlichen Zeiten. Sie umfasst alle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig auch außerhalb der Betriebsstätten an unterschiedlichen Orten erledigt werden können. Dabei umfasst mobile Arbeit in diesem Sinne nicht Tätigkei-



Veit Hartmann
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Literatur

Christ P (2017) Smart Working: Home Office und Mobiles Arbeiten. <https://www.management-circle.de/blog/smart-working-home-office-und-mobiles-arbeiten>. Zugriffen: 10.09.2019

Deutscher Bundestag (Hrsg) (2017) Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen. Aktenzeichen: WD 6 – 3000 – 149/16. Berlin <https://www.bundestag.de/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>. Zugriffen: 10.09.2019

Hammermann A (2019) Mobile Arbeit. In: Rump J, Eilers S (Hrsg) Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Springer, Berlin, S 83–96

Glossar der Fachbegriffe

Telearbeit: Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.

Heimbasierte Telearbeit: Bei der heimbasierten Telearbeit arbeiten die Beschäftigten ausschließlich von zu Hause aus. Dort haben sie ihren Arbeitsplatz mit einem internetverbundenen Computer, über den eine Verbindung zum Arbeitgeber und dem Firmennetz hergestellt werden kann.

Alternierende Telearbeit: Bei dieser Form der Telearbeit arbeiten die Beschäftigten sowohl am Arbeitsplatz als auch in eigener Wohnung, wobei sie zwischen diesen Arbeitsplätzen hin- und herwechseln. Es bedarf genauer Absprachen, zu welchen Zeiten gearbeitet wird und wann die Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist.

Homeoffice: Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen. In diesem Sinne wird der Begriff »Telearbeit« weitgehend synonym verwendet.

ten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart klassischerweise außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, zum Beispiel Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten. Zudem setzt sie

zwar nicht zwangsläufig die Nutzung mobiler Endgeräte voraus, aber mit neuen mobilen Endgeräten gewinnt sie eine neue Dimension, mit der die Formen mobiler Arbeit erweitert werden beziehungsweise werden können. ■

Literatur

Maschke M (2014) Formen mobiler Arbeit. In: Seidler A (Hrsg), Euler U, Letzel S, Nowak D (2014) Gesunde Gestaltung von Büroarbeitsplätzen. ecomed Medizin Verlag, Landsberg, S 220–229

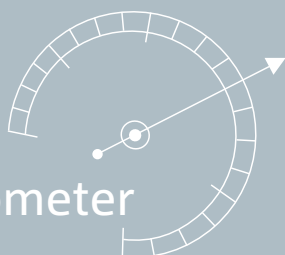
Autoren-Kontakt

Dr. Ufuk Altun
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: +49 211 542263-41
E-Mail: u.altun@ifaa-mail.de

Dipl.-Arb.-Wiss.
Veit Hartmann M. A.
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: +49 211 542263-27
E-Mail: v.hartmann@ifaa-mail.de

ifaa

Trendbarometer
Arbeitswelt



Leistungsentgelt Produktionssysteme
Prozessorganisation altersgerechte Arbeitszeiten
betriebliches Gesundheitsmanagement
Fachkräftesicherung Digitalisierung & Industrie 4.0
gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Teilen Sie uns mit, welche Bedeutung die Themen aus Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation nach Ihrer Einschätzung aktuell in den Unternehmen haben.

Die Befragung wird seit 2009 zweimal im Jahr unter Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitgeberverbänden durchgeführt. Die aktuellen Auswertungen finden Sie in unserer Zeitschrift »Betriebspraxis & Arbeitsforschung« und auf unserer Internetseite.

Anmerkung zur Teilnahme:

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert nur ca. 2 Min. Die von Ihnen gegebenen Informationen werden vollständig anonym behandelt und Sie sind in keiner Präsentation oder Publikation dieser Forschung persönlich identifizierbar. Es ist unmöglich, einen Zusammenhang zwischen Ihnen und Ihren Daten herzustellen.

Welche Themen in den Unternehmen ein?

	Aktuelle Bedeutung				Erwartete Bedeutung in 2020		
	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch	↓	→	↑
hutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Jetzt online teilnehmen:
www.arbeitswissenschaft.net/trendbarometer

www.arbeitswissenschaft.net

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

Urdinger Straße 56 | 40474 Düsseldorf | Telefon: +49 211 54 22 63-0 | Telefax: +49 211 54 22 63-37 | E-Mail: info@ifaa-mail.de | www.arbeitswissenschaft.net

ifaa