



Oktober 2021

Florian Schweden

New Work Fachgruppe Zusammenarbeit und Führung

Formale Leitplanken mobiler Arbeit

Welche Regelungen/Pflichten gelten, die jeder Beschäftigten bzw. jedem Beschäftigten und jeder Führungskraft bekannt sein sollen?

Bemerkung: Dieser Leitfaden ist am 27.10.2021 erarbeitet worden. Tagesaktuelle neue Regelungen, welche nach dem 27.10.2021 umgesetzt wurden, sind nicht Bestandteil dieses Leitfadens. Dies impliziert den Auftrag, dass dieser Leitfaden stets aktuell zu halten ist. Daher als erste und entscheidende Information um den Inhalt des Leitfadens zu werten – Sachstand.

Sachstand: 27.10.2021 (1. Version)

Es sind mehrere Formen von mobiler Arbeit zu unterscheiden. Diese gehen mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten einher.

Remote Work (frei übersetzt: „Fernarbeit“)

- Das Arbeiten von einem x-beliebigen Ort
- Voraussetzung: i.d.R. WLAN und Laptop
- Zukünftige Arbeitsplätze → Buzzwords: Digitalisierung, New Work
- Ziel: ortsunabhängigen Arbeiten an „Bedarfsräumen“ → assoziiert mit Arbeitszufriedenheit und Produktivität

Work from home = Telearbeit

- Tele(heim)arbeit:
 - in Vollzeit „aus dem Homeoffice“
- Alternierende Telearbeit:
 - verbreitetsten Form der Telearbeit → sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch Homeoffice
 - Ziel I: zwischen Betriebsort und Home-Office können Mitarbeitende bedarfsgerecht wechseln
 - Ziel II: Kostensenkung: auf Seiten der Arbeitsgeber*Innen → Büroflächen etc.
 - Zukunft: Büroarbeitsplätze, die abwechselnd von mehreren Mitarbeitenden genutzt werden → frühzeitige Organisation

- **Mobile Telearbeit:**
 - Arbeitsplatz „bewegt sich“ mit Arbeitnehmer*innen
 - z.B.: im Vertrieb (oder Branche mit hohem Reiseaufkommen) zentral
 - Ziel: Mitarbeiter*innen müssen unterwegs IT-Infrastruktur ihres Unternehmens nutzen können → z.B. Kundendaten; interne Kennzahlen

Problem:

- Status: Home-Office ist derzeit noch nicht mit Teleheimarbeit gleichzusetzen
- Daher: Forderungen & Verantwortlichkeiten tlw. nicht klar
 - Es besteht der Führungsauftrag bis einheitliche Regelungen vorliegen, Absprachen und Regelungen für das eigene Team zu erarbeiten.
 - Wichtig dabei ist, dass eine Verletzung der Fürsorgepflicht ausgeschlossen werden muss und die Erreichbarkeit der Beschäftigten in mobiler Arbeit gesichert sein müssen.

Warum besteht das Problem?:

Tele(heim)arbeit verankert in Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) § 2 VII ArbStättV

Telearbeitsplätze sind 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.

Derzeitige Lage:

Viele Beschäftigte in Zeiten der Pandemie noch keine „rechtlich verankerte“ Tele(heim)arbeit, sondern als Übergangsverordnung in der mobilen Arbeit / Homeoffice.

Mobile Arbeit an der UHH derzeit:

Die Wahrnehmung von Dienstaufgaben an einem von der oder dem Beschäftigten gewählten Ort außerhalb der Dienststelle, sofern keine Telearbeit vorliegt.

Welche Fragen empfiehlt ihr zur:

a) zur individuellen Reflexion?

b) zur dialogischen Verständigung (mit eigener FK, mit eigenen MA, horizontal bilateral, im Team)?

Aus den oben beschriebenen Gründen bedarf es a) der individuellen Reflexion und b) der Verständigung im Team zum Thema **Erreichbarkeit für Arbeitsanforderungen vor/nach regulärer Arbeitszeit.**

a) zur individuellen Reflexion

- Nach welchen tarif- als auch arbeitsschutzrechtlichen Regelungen arbeite ich derzeit mobil (z.B. im Homeoffice)?
 - Welche Rechte ergeben sich daraus (z.B. Ausstattung)
 - Welche Pflichten ergeben sich daraus (z.B. Sicherung der Erreichbarkeit zu bestimmten Zeiten)
 - Welche Möglichkeiten ergeben sich daraus – i.S. der Hygienefaktoren (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
- Welche Auswirkungen hat das mobile Arbeiten auf meine Beschäftigten?
- Werde ich meiner Fürsorgepflicht als Führungskraft gerecht, wenn ich mobil arbeite?
- Gibt es Arbeitsaufträge, denen ich aufgrund mobiler Arbeit nicht gerecht werden kann?
- Welche Aufträge eignen sich sehr gut für ein mobiles Arbeiten?
 - Hinweise auf Umstrukturierung der Arbeitsweisen & -tätigkeiten.
- Eignung der Arbeitsaufträge für mobile Arbeit
 - Auftragsbezogen: Die übertragenen dienstlichen Aufgaben sind für eine Erledigung außerhalb der Dienststelle geeignet.
 - Personenbezogen: Ziel- und ergebnisorientierte Führung durch die Vorgesetzten, Selbstmanagement- und Organisationsfähigkeiten der Mitarbeitenden und eine wechselseitige gute Kommunikation (Eignung von Führung und Zusammenarbeit).
 - Daraus ergeben sich Notwendigkeiten der verhältnisbezogenen Gestaltung von Arbeit und/oder der verhaltensbezogenen Schulung von Kompetenzen (z.B. Hybrides Arbeiten)

b) zur dialogischen Verständigung

identische Fragestellungen wie unter a) und zusätzlich:

- Ist die geforderte Kommunikation und Kooperation auch im Rahmen der mobilen Arbeit möglich?

Welche Hinweise/Empfehlungen/Best practices/Tipps gibt es?

Hinweise/Empfehlungen/Best practices/Tipps

Grundlegend muss die **mobile Arbeit** gestaltet werden! Es bedarf Regelungen, Absprachen und Verantwortlichkeiten. Zusätzlich müssen Personen dazu befähigt werden, diese Regelungen auch anzuwenden. Ein Zusammenspiel von Verhältnis- & Verhaltensgestaltung ist daher essentiell. Es bedarf Schutzfaktoren in der Tätigkeit (z.B. Regelungen zur Arbeitszeit) und in der Person (z.B. Digitalkompetenz).

Mögliche Workshops/Coachings bedürfen für die Umsetzung und Verortung weitere Absprachen und Vereinbarungen. In diesem Leitfaden sind die Grundlegende Schritte als Grundlage möglicher Workshops, Arbeitsgestaltungsmaßnahmen & Schulungen aufgezeigt.

Dabei sind die Schritte für eine Gestaltung für mobile Arbeit gestuft.

1. Analyse der Eignung der Arbeitsaufträge für mobile Arbeit
2. Analyse der Kompetenzen der Beschäftigten zur Erfüllung der Aufträge in mobiler Arbeit.

Daraus ergeben sich Kombinationen mit unterschiedlicher Empfehlung:

- a) Wenn 1. und 2. einen positiven Ausgang hatten (Aufträge können in mobiler Arbeit erfüllt werden & Person ist befähigt)
 - Ausstattung mit technischer Infrastruktur
 - Regelung Erreichbarkeitsfenster, Arbeitszeiterfassung, Kommunikationsmittel & -wege
 - *...weitere Arbeitsgestalterische Themen auf Ebene der Tätigkeit, der einzelnen Person als auch der Zusammenarbeit im Team*
- b) Wenn 1. einen positiven Ausgang und 2. nicht (Aufträge können in mobiler Arbeit erfüllt werden & Person ist nicht befähigt)
 - Grundlage der mobilen Arbeit: Schulung der Person in digitaler Kompetenz (zur Arbeit „befähigen“)
 - Ausstattung mit technischer Infrastruktur
 - Regelung Erreichbarkeitsfenster, Arbeitszeiterfassung, Kommunikationsmittel & -wege
 - *...weitere Arbeitsgestalterische Themen auf Ebene der Tätigkeit, der einzelnen Person als auch der Zusammenarbeit im Team*
- c) Wenn 1. keinen positiven Ausgang (Aufträge können nicht in mobiler Arbeit erfüllt werden, dann Befähigung der Person nachrangig) → weitere Analysen notwendig
 - 1) Mobile Arbeit möglich, wenn Prozesse, Arbeitsaufträge etc. durch digitale Lösungen untersetzt werden können (z.B. Gültigkeit digitaler Unterschriften)? → wenn ja, nochmals schauen, ob Personen befähigt
 - 2) Teile der Arbeitsaufträge in mobiler Arbeit erfüllbar → Befähigung und Ermächtigung der Beschäftigten diese Tätigkeiten auf Tage der

- mobilen Arbeit zu legen (Achtung: Bedarf Absprache im Team) →
salopp: Konzeptionstage im Homeoffice für „störungsfreies“ Arbeiten
- 3) Arbeitsgegenstände können nicht in die mobile Arbeit genommen werden (z.B. Maschinen; Pflanzen des Botanischen Gartens), dann auch keine Befähigung der Beschäftigten in Auftrag begründet, jedoch als Weiterbildungsmöglichkeit anzubieten