

Mobile Arbeit – *kompetent und gesund?*

Sonderdruck aus Gute Arbeit 4/2007

Beiträge und Ergebnisse
einer Fachtagung

AiB
Verlag

TBS
NRW

ver.di

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

ergo
online

Inhalt

- 3 Mobile Arbeit – kompetent und gesund?
- 3 KLAUS HESS: Mobile Arbeit: Erfahrungen, Anforderungen und Gestaltungsbedingungen für die Interessenvertretung
- 5 Mobile Arbeit: Herausforderungen für Beschäftigte und Interessenvertretung
- 5 JOCHEN KONRAD-KLEIN: Datenschutz und Sicherheit bei der mobilen Arbeit mit IT
- 7 GERD VON HARTEN: Mobile Arbeit, mobile Technik: Zur Ergonomie von Hard- und Software
- 9 REGINE RUNDNAGEL: Mobile Arbeit und Selbstregulation
- 10 RAINER BLÖMKE: Mobile Arbeit: Droht der Verlust der Arbeitnehmereigenschaft?
- 12 URS PETER RUF: Mobile Arbeit betrieblich gestalten – Anforderungen an die Praxis, Instrumente für die Praxis
- 14 Karsten Lessing: Entgrenzung von Arbeit und Freizeit: Mobile Arbeit betrieblich organisieren – Arbeitszeit auf Vertrauen?
- 17 Cornelia Brandt: Mobile Arbeit – hoffentlich gesund!
- 19 Impressum

Gute Arbeit. Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung Jetzt 2 Monate kostenlos testen.



Gute Arbeit. ist die Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.

Aktuell, kritisch, kurz und knackig oder auch mal ausführlicher mit den notwendigen Hintergrundinfos. Unsere Themen 11 x jährlich:

- Entwicklungen und Trends im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Betriebsvereinbarungen, Gerichtsentscheide und neue gesetzliche Regeln
- Hintergrundinformationen und Praxistipps zum Umgang mit Gefahrstoffen, Stress, psychischen Belastungen, Lärm und Mobbing
- Wege zu menschengerechter Arbeitsgestaltung in Betrieben und Büros, in der Fertigung und bei der Bildschirmarbeit
- Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte im Gesundheits- und Umweltschutz
- Weitere Informationen im Internet unter www.gutearbeit-online.de

Gute Arbeit. ist ein für die Betriebsratsarbeit erforderliches Hilfsmittel im Sinne des § 40.2 BetrVG und muss der Interessenvertretung auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

Test-Abo »Gute Arbeit.«

- Ja, ich möchte immer bestens informiert sein und bestelle das Test-Abo Gute Arbeit.

Ich erhalte zunächst 2 Ausgaben kostenlos. Wenn ich Ihnen innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der 2. Ausgabe keine gegenteilige Mitteilung mache, möchte ich die Gute Arbeit. regelmäßig erhalten und nutzen. Der Jahresbezugspreis beträgt € 148,20* inkl. Porto. Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Bitte kopieren und Schnellfax an: 0 69 / 79 50 10-12

Absender: Bitte vollständige Anschrift angeben und an nebenstehende Adresse per Post oder Fax senden. Die Absenderadresse gilt als Rechnungsadresse.

Privat Firma/Behörde

Name/Vorname Telefon/Fax

Firma/Behörde E-Mail

Straße/Nr.

PLZ/Ort Datum/Unterschrift

AiB Verlag

Bund-Verlag GmbH
Leserservice

Postfach
60424 Frankfurt

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-96

Fax:
0 69 / 79 50 10-12

Internet:
www.aib-verlag.de

E-Mail:
abodienste@bund-verlag.de

Mobile Arbeit – kompetent und gesund?

Heute schon mobil gearbeitet? Wer diese Frage mit „Ja“ beantwortet, gehört zu einer rasch wachsenden Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die schon längst keine Randgruppe mehr sind. Mobile Arbeit hat Zukunft – aber wie soll das für die Beschäftigten aussehen?

Was die rasante Entwicklung mobiler Technik in Form von Internet, Handys, Laptops und PDAs in den letzten Jahren an dezentralen Dienstleistungen ermöglicht, geht über die Mobilität früherer Zeiten weit hinaus. Fachleute schätzen, dass bereits im Jahr 2010 mehr als 20% der Beschäftigten mobil arbeiten. Komplexe Aufträge werden direkt beim Kunden erledigt, Entwicklungsarbeiten werden vom Home office aus gemacht, ständige Erreichbarkeit per Handy wird vorausgesetzt. Der Einsatz des Servicepersonals wird über elektronische Kommunikation gesteuert. Statt des persönlichen Büros und Arbeitsplatzes am Standort gibt es Desk-sharing und non-territoriale Büros.

Für die Beschäftigten ändern sich damit die Arbeits- und Lebensbedingungen gravierend. Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen (noch mehr). Mobil Arbeitende brauchen neue persönliche Kompetenzen und Fertigkeiten, um von ihrer Arbeitssituation nicht überrollt zu werden. Interessenvertretungen müssen sich auf mobile Arbeit anders einstellen: auf die schlechte Erreichbarkeit der Kolleginnen und Kollegen, auf den Verantwortungsdruck, unter dem diese stehen, auf die isolierte Arbeitsweise und darauf, dass die Beschäftigten ihre Leistungsbedingungen selbst regeln (können) müssen.

Mit all diesen Fragen setzte sich unlängst eine INQA-Kooperationsveranstaltung der TBS NRW in Zusammenarbeit mit ver.di-innotec und ergo-online auseinander, deren Beiträge wir hier im „Thema des Monats“ dokumentieren. Dieser Heftteil kann auch als separater Sonderdruck bei der TBS NRW bezogen werden.

KLAUS HESS

Mobile Arbeit: Erfahrungen, Anforderungen und Gestaltungsbedingungen für die Interessenvertretung

Mobile Arbeit hat Zukunft und betrifft immer mehr Beschäftigte. Die klassischen Gestaltungsbereiche humaner Arbeitsbedingungen gewinnen dabei sogar noch an Bedeutung, weitere Gestaltungsanforderungen kommen hinzu. Das stellt die Betriebs- und Personalräte vor neue Aufgaben.

Mobile Arbeit ist ein schwer zu fassendes Phänomen. Die Entgrenzung der Arbeit in Raum und Zeit erleben fast alle Arbeitnehmer als allgemeine betriebliche Tendenz. Ergebnisorientierte Führung, die Anforderung der permanenten Erreichbarkeit, die Arbeit am oder beim Kunden sind Ausprägungen hiervon, technische Hilfsmittel wie Laptop, E-Mail- und Internetzugänge von überall und jederzeit machen es möglich.

Legt man eine Definition nach ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends) zugrunde wie „mindestens 10 Stunden pro Woche an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte und Wohnung arbeiten und dabei online-Datenübertragung nutzen“, so sind europaweit 47,1% der arbeitenden Bevölkerung in Jobs, die potenziell mobil sind. Bereits 2010 werden 20% der Arbeitnehmer mobil arbeiten (mit steigender Tendenz), während der Anteil der klassischen permanenten und alternierenden Telearbeiter relativ konstant bei unter 2% bleibt.

Neue Handlungsfelder für Interessenvertretungen


Trotz dieser Verbreitungstendenzen ist „mobile Arbeit“ als Gestaltungsthema bisher nicht in den Betrieben angekommen. Die Gründe hierfür zu kennen und zu benennen ist erste Voraussetzung zur Entwicklung einer Gestaltungspraxis: Wenn im Betrieb die Bude brennt, Arbeitsplätze bedroht sind, Lohn gedrückt oder reorganisiert wird, hat sicher die

Arbeitsgestaltung der „mobilen Arbeit“ als eher weiches Thema zweite Priorität. Außerdem ist „mobile Arbeit“ als eher „sperriges Thema“ nicht in eine einzige Regelung zu packen. Sie muss in konkret-betriebliche Regelungsthemen zerlegt werden und wirkt dort als „Trendverstärker“. Aus Arbeitnehmersicht sind somit die Bedingungen zu gestalten für

- ▶ Ergonomie von Hardware und Software
- ▶ Arbeitnehmerdatenschutz und Datensicherheit
- ▶ Arbeitszeit und Betriebsorganisation, sowie

■ ■ ■ ■

Besonderheiten mobiler Arbeit



- **Mobile Arbeit ist Einzelarbeit**
Es besteht meist 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.
- **Mobile Arbeit erfordert Kommunikationskompetenz**
Die Arbeit bei wechselnden Kunden erfordert hohe Flexibilität, das Sich-Eindenken die spezielle Problemlage und die entsprechende Abstimmung der Vorgehensweise. Dazu müssen neben fachlichen Qualifikationen auch Grundlagen der Kommunikation bekannt sein.
- **Mobile Arbeit muss Hindernisse überwinden**
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.
- **Mobile Arbeit braucht gute Arbeitsmittel**
Ein bekanntes Problem bei mobiler Arbeit ist die technische Ausrüstung, mit der die Beschäftigten zu Kunden fahren. Gerade bei Rechnern tauchen oft Probleme auf, wenn Daten nicht schnell genug übertragen werden können oder die Endgeräte mit vielen anderen nicht kompatibel sind.
- **Mobile Arbeit funktioniert nur bei guter Organisation**
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.

Fragebogen zur eigenen Eignung für mobile Arbeit aufgrund bisheriger Erfahrungen



1. Kann ich selbst Ziele und Teilziele für meine Arbeit definieren und erreichen?
2. Kann ich realistisch planen, Puffer(zeiten) einbauen und Hindernisse überwinden?
3. Welche Situationen bringen mich am meisten unter Druck? Auseinandersetzungen und/oder Störungen mit
 - a) Kunden b) Vorgesetzten c) Kolleg/innen d) Rechner e) Verkehr
4. Von welchen Möglichkeiten habe ich bisher Gebrauch gemacht, um mich zu behaupten? (Sachlich argumentieren, Termine verschieben, zum BR/PR gehen, Druck machen, um neue Arbeitsmittel zu bekommen, usw.)
5. Brauche ich eine Fortbildung in Kommunikation und/oder Rhetorik, um mich besser behaupten zu können?
6. Brauche ich ein Stressbewältigungs- und Entspannungstraining, um mich gezielt erholen zu können?
7. Überwiegen die Vorteile von mobiler Arbeit für mich? Bitte machen Sie eine kurze Liste mit möglichen Vorteilen und Nachteilen
8. Wie stelle ich mir meine Perspektive im Unternehmen vor? Wie integriert sich die mobile Arbeit darin? Wenn Sie möchten, sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens darüber.

► auf der persönlichen Ebene die Selbstregulation.

Die hier dokumentierte Fachtagung haben wir dementsprechend auch nach diesen Handlungsthemen für die betriebliche Interessenvertretung ausgerichtet. Die klassischen Gestaltungsbereiche humaner Arbeitsgestaltung wie Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Aufgaben- sowie Arbeits- teilung und Raumgestaltung muten unter den Vorzeichen heute veränderter Arbeits- und Organisationsformen und der Potenziale neuer Technologien fast „altmodisch“ an.

Man assoziiert Themen wie Lärm, Zwangshaltungen und Pausenregelungen eher mit handarbeitenden Bandarbeitern als mit mobilen Wissensarbeitern. Ein differenzierter Blick zeigt aber, dass die klassischen Gestaltungsbereiche und -kriterien humanorientierter Arbeitsorganisation im Kontext von mobiler Arbeit nicht nur aktuell bleiben, sondern eine neue Brisanz bekommen.

Neue Verfahrensweisen sind gefragt

Auch die fließende Einführung – meist ohne „Einführungsdatum“ und „Mitbestimmungsvorlage“ – erschwert das Betriebsratshandeln: Anders als bei einer festgesetzten Reorganisationsmaßnahme fehlt der „Anlass“. Und schließlich: Was Betriebsvereinbarungen, Gesetzgebung, Sicherheitsbeauftragte und Berufsgenossenschaften sowie die soziale Kontrolle vor Ort für betriebliche Arbeitsplätze gewährleisten, steht künftig mehr und mehr in der Gestaltungsautonomie des mobilen Beschäftigten. Mit der weitgehenden Delegation der Dispositionsgewalt zum mobilen Arbeiter braucht dieser eigene Instrumente zur Selbstregulation, und der Betriebsrat erhält eine neue Rolle: Er schafft betriebliche Rahmenbedingungen, stärkt die Aushandlungskompetenz von mobil Beschäftigten und sensibilisiert sie für notwendige Grenzsetzungen, s. Abbildung auf Seite 17.

Regelungs- und Gestaltungsbereiche

Für die notwendige individuelle Selbststeuerung empfiehlt sich ein Fragebogen zur Selbstvergewisserung der eigenen Eignung, s. Abbildung oben. Daraus ergeben sich bereits erste Hinweise auf notwendigen Qualifikationsbedarf, der bei mobiler Arbeit über die notwendigen fachlichen Voraussetzungen hinausgeht. Bei einer betrieblichen Gestaltung kommen folgende Regelungsaspekte in den Blick:

- Neue Bürokonzepte
- Datenschutz und Datensicherheit
- Hardware- und Software-Ergonomie
- Arbeitszeit
- Arbeitsplatzsicherheit/ Leistungsverdichtung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Spezifische Qualifizierungsbedarfe
- Kommunikation/online-Rechte für Beschäftigte
- Spezifische Haftungsrisiken

Als Betriebsrat verschaffe ich mir erst einen Überblick, was bereits betrieblich geregelt ist, was sich mit der mobilen Arbeit zukünftig verändert und wo das Gremium seine Prioritäten sieht. Als wichtige Regelungsbereiche lassen sich nennen:

- Arbeitszeit
- Arbeitsplatzsicherheit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsorganisation
- Versicherungsrechtliche und sonstige Regelungen.

Dazu lassen sich Leitfragen formulieren. Sie sind in der TBS-Handlungshilfe „Mobile Arbeit“ (siehe Kasten) ausführlich beschrieben. Die TBS bietet betriebliche Beratungen zur Gestaltung von allen Aspekten der mobilen Arbeit und Seminare für betriebliche Interessenvertretungen.



TBS-Handlungshilfe Mobile Arbeit

Mobile Arbeit ist ein Gestaltungsfeld, das die Betriebs- und Personalräte vor ganz neue Aufgaben stellt. Um Betriebs- und Personalräte beim Umgang mit den neuen Formen mobiler Arbeit zu unterstützen, hat die TBS NRW in Kooperation mit ver.di-innotec eine knapp gefasste, sehr übersichtliche und faktenreiche Handlungshilfe herausgegeben. Die TBS bietet außerdem unmittelbare Beratung bei der Erarbeitung betrieblicher Regelungen und Vereinbarungen an.

Die Handlungshilfe erläutert zunächst die neuen Formen und Bedingungen mobiler Arbeit und geht dann auf die wachsenden Anforderungen an die Selbstregulation der mobil Arbeitenden ein. Beschreibungen der Mittel mobiler Arbeit (mobile Büros, mobile Technik und Software) werden ergänzt durch einen Überblick über die Rechtsgrundlagen für die Gestaltung mobiler Arbeit: das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und die einschlägigen Verordnungen (v.a. Arbeitsstättenverordnung und Bildschirmarbeitsverordnung), das Bundesdatenschutzgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze.

Es folgen dann Hinweise auf die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen (Bestandsaufnahme, Beteiligungsrechte, Bürogestaltung usw.) und konkrete Regelungsbeispiele, hier zum „desk-sharing“ und zum „Außendienst“. Weiterführende Literatur, Adressen und Links runden die Broschüre ab.

Weitere Informationen

Die Handlungshilfe „Mobile Arbeit. Das allmähliche Verschwinden der Trennung von Arbeit und Freizeit“, Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Nr. 63 (69 Seiten, 4,50 Euro plus Versand) kann bestellt werden bei der TBS NRW, Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund, Tel.: 0231/24 96 98-20, Fax: 0231/24 96 98-41, tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de oder übers Internet: www.tbs-nrw.de (→ Broschüren).

Der Autor
Klaus-Dieter Heß, Düsseldorf, Regionalleiter der TBS NRW, Regionalstelle Düsseldorf. Beratungsschwerpunkte: Reorganisation im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor, Telearbeit, Multimedia/Internet, luK für BR, Personalentwicklung, Call Center/ACD, Datenschutz/Datensicherheit, eCommerce/eBusiness.
Kontakt: klaus.hess@tbs-nrw.de

Mobile Arbeit: Herausforderungen für Beschäftigte und Interessenvertretung

Welche Herausforderungen ergeben sich für Beschäftigte und vor allem für Betriebs- und Personalräte beim Umgang mit den neuen mobilen Arbeitsformen? Darüber diskutierten auf der Tagung „mobile Arbeit“ Fachleute aus Wissenschaft und Gewerkschaft.

Es ist zwar richtig, dass die gesetzlichen Mindeststandards des Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit ebenso wenig unterschritten werden dürfen wie bei anderen Arbeitsformen, sagte Armin Windel, Leiter der Gruppe „Ergonomie“ bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Aber faktisch sei das in diesem Fall sehr viel schwieriger zu bewerkstelligen.

„Die Einhaltung der Bildschirmarbeitsverordnung und des untergesetzlichen Regelwerkes reicht nicht aus, um Belastungen, die insbesondere durch mobile Arbeit entstehen können, präventiv zu begegnen“ sagte Windel wörtlich. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) habe „deshalb gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern Leitlinien und Handlungshilfen entwickelt, in deren Mittelpunkt die ganzheitliche Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung steht.“ Windel verwies auf die Webseite: www.inqa-buero.de. Dort gebe es nützliche Handlungshilfen. „Ein wesentliches Ziel dieser Handlungshilfen besteht darin, Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren und zu einer kritischen Analyse ihrer eigenen Arbeitsbedingungen zu befähigen“, sagte Windel. „Hierauf aufbauend lassen sich dann Verbesserungen ableiten. Vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Bedeutung mobiler Arbeit müssen aber die Voraussetzungen und Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe noch stärker durch zielorientierte Praxisinstrumente unterlegt werden, denn gerade für mobile Arbeit gilt, dass erst gesunde Arbeitsbedingungen Arbeitsplätze wirklich wettbewerbsfähig machen.“

Die höhere Eigenverantwortung der mobil Beschäftigten unterstrich auch Professor Uwe Wilkesmann vom Zentrum für Weiterbildung an der Universität Dortmund. Mobil Beschäftigte fungierten häufig als Bindeglied zwischen Unternehmen und Kunde. Sie müssten auf flexible Kundenanforderungen flexibel reagieren, fänden aber in ihrem Betrieb nicht immer die entsprechenden flexiblen Strukturen. Gerade weil ihnen eine hohe Eigenverantwortung abverlangt werde, benötigten sie dafür auch die Rückendeckung ihres Unternehmens.

Cornelia Brandt (ver.di, Referentin Innovations- und Technologiepolitik) berichtete, viele Beschäftigte fänden mobile Arbeit attraktiv, obwohl sie die Probleme und Belastungen durchaus spürten. Sie wies auf die Vielfalt der Arbeitsbereiche und Branchen hin, in denen es heute schon mobile Arbeit gebe. Da seien ganz unterschiedliche Dinge geregelt. Das mache ein gewerkschaftliches Herangehen an die Gestaltung mobiler Arbeit nicht leichter. Sie verwies auf die Befragungen im Rahmen des Projekts OnForMa und des DGB-Index „Gute Arbeit“ (siehe Gute Arbeit. 2/2007, Seite 33-35). Sie bestätigten die zunehmenden Herausforderungen an individuelle Kompetenz und Handlungsfähigkeit. Erforderlich seien aber auch (neue) kollektive Regelungen. Am ehesten kommt man an das Problem heran, wenn man die Beschäftigten direkt befragt, sagte Cornelia Brandt. Wenn sie nicht als Experten in eigener Sache beteiligt würden, könne eine humane Gestaltung mobiler Arbeit kaum gelingen.

JOCHEN KONRAD-KLEIN

Datenschutz und Sicherheit bei der mobilen Arbeit mit IT

Die Nutzung der modernen Kommunikationstechnologien bei mobiler Arbeit wirft auch Fragen zu Datenschutz und Sicherheit der gespeicherten Informationen vor unerwünschten Zugriffen auf. Der Charakter der mobilen Arbeit macht es besonders notwendig, die Verantwortung dafür zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten gerecht zu verteilen. Betriebsräte sollten keinen Regelungen zustimmen, die den Beschäftigten eine Verantwortung auflasten, die sie gar nicht tragen können. Sensible Daten, die bei der mobilen Arbeit benutzt werden, benötigen mehr Absicherung als sie durch herkömmliche Firewalls u. ä. möglich ist.

Bei der mobilen Arbeit benutzt man unterschiedliche Technik, um Informationen zu verarbeiten und zu verteilen. Dazu gehören Geräte wie Notebook, PDA, Mobil-Telefon, Blackberry, usw. wobei die Geräte immer kleiner werden und ihre Funktionen immer mehr zusammenwachsen. Mit einem modernen PDA kann man telefonieren, mails abrufen und versenden, aufs Unternehmensnetz zugreifen, um nur einige Beispiele zu nennen. Sicher mit Informationstechnologien (IT) arbeiten

hat verschiedene Aspekte. Dazu gehört auch, dass die IT verfügbar ist und bleibt. Die Hardware sollte gegen Verlust und Beschädigung geschützt sein. Die gespeicherten Daten sollten aber auch vertraulich bleiben. Viele Daten sind nicht öffentlich, sei es weil sie unternehmensintern oder wie z.B. Bewerberdaten vertraulich zu behandeln sind. So ist es sicher nicht korrekt, sich in einem vollbesetzten IC über Bewerberdaten zu unterhalten.

Der Autor

Jochen Konrad-Klein, Dortmund, Diplom-Volkswirt, Berater bei der TBS NRW, Beratungsschwerpunkte: SAP und EDV_Sicherheit und Datenschutz. Kontakt: jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de

Arbeitgeber und mobiler Arbeiter: Die Verantwortung muss gerecht verteilt werden

Oft wird der Einsatz mobiler Geräte in Sicherheitshandbüchern oder Richtlinien für Beschäftigte geregelt. Danach sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobile Geräte immer beaufsichtigen und im Zug nur Informationen verarbeiten, wenn „der Schutzbedarf der bearbeiteten Information es erlaubt“. Neben solchen Regelungen beinhalten Sicherheitshandbücher weitere Anweisungen zum Betrieb eines mobilen Gerätes. Dabei ist oft eine Situation anzutreffen, bei der der Arbeitgeber den Mitarbeiter verantwortlich für den sicheren Betrieb der mobilen IT macht. In vielen Fällen haben die Besitzer eines derartigen Gerätes administrative Rechte, dürfen Programme und Treiber installieren, sollen andererseits aber Sorge tragen, dass kein Schadprogramm eingeschleust wird. Die Mitarbeiter haben aber oft keine vertieften Kenntnisse, nach denen sie erkennen und entscheiden könnten, was risikobehaftet ist und was nicht. Dazu bedürften sie einer Qualifizierung, die typisch ist für Administratoren. Insofern ist mit dem Betrieb von mobilen Geräten immer die Frage verbunden, wer welche Verantwortung trägt.

Diese muss „gerecht“ verteilt sein. Will der Arbeitgeber in jedem Fall sicherstellen, dass er die volle Kontrolle über den Betrieb mobiler Geräte hat, schließt dies eigentlich die Freigabe administrativer Rechte aus. Da aber mitunter Treiber für Drucker, spezi-

fische Programme o.ä. installiert werden müssen, wird dies dem Benutzer übertragen, da die Einrichtung durch die IT-Abteilung zu arbeitsintensiv wäre oder zu lange dauerte. Der Mitarbeiter wird es vielleicht vorteilhaft finden, selbst Programme installieren zu dürfen. Je mehr Rechte er aber erhält, umso mehr trägt er die Verantwortung für den sicheren Betrieb. Insofern werden viele Beschäftigte für sich entscheiden, dass sie lieber mit weniger Verantwortung und deshalb mit eingeschränkten Rechten arbeiten wollen.

Der Betriebsrat sollte darauf achten, dass den Mitarbeitern nicht eine Verantwortung übertragen wird, die sie tatsächlich nicht übernehmen können. Dass diese Frage nicht nebensächlich ist, wird klar, wenn man nach den Folgen eines sicherheitsrelevanten Ereignisses fragt. Wenn der Arbeitgeber Richtlinien erlassen hat und diese nachweisbar nicht eingehalten wurden, dann wird in der Konsequenz der betroffene Mitarbeiter auch die Folgen zu tragen haben.

Die Schutzwürdigkeit von Daten genau klären!

Viele Richtlinien orientieren allgemein auf den sicheren Betrieb, ohne zu differenzieren, welcher Schutz notwendig und

angemessen ist. So gibt es Vorschriften für den Gebrauch von Passwörtern, obwohl in vielen Fällen die Daten nicht schutzwürdig sind und in anderen Fällen ein Schutz bloß durch Passwörter nicht ausreicht.

Experten gehen davon aus, dass höchstens 5 – 10% der gespeicherten Information extrem schützenswert sind. Sie sind im engeren Bereich das Know How eines Unternehmens, das es auf dem Weltmarkt erfolgreich macht. Dieses Wissen muss extrem gut geschützt werden. Differenziert man aber nicht nach dem Schutzbedarf der gespeicherten Information, werden die Mitarbeiter alle Information gleich gut – d.h. gleich schlecht schützen.

Schutz gegen Wirtschafts- und Konkurrenzspionage

Das Know How eines Unternehmens ist heutzutage neuen Risiken ausgesetzt, die mit herkömmlichen Schutzmechanismen – wie Virenprogrammen und Firewalls - vor Angriffen nicht gesichert sind. Zunehmend wird Wirtschafts- und Konkurrenzspionage auf für kleinere Unternehmen bedrohlich, wenn sie über lukrative innovative Techniken verfügen. Experten gehen davon aus, dass die wirtschaftlichen Schäden durch Industriespionage jährlich 3 Milliarden Euro erreichen.

Die Angriffe auf das Know How der Firmen werden dabei von Experten gezielt durchgeführt. Nicht mehr allgemeine Angriffe im Internet mittels Trojanern, Viren oder Spams, sondern spezialisierte Angriffe auf einzelne Know How-Träger im Unternehmen sind dafür kennzeichnend. Da diese Angriffe jeweils eine bestimmte Person treffen sollen, sind sie durch herkömmliche Schutzmechanismen wie Firewalls nicht erkennbar.

Besondere organisatorische und personelle Maßnahmen sind notwendig, damit man gegen derartige Angriffe geschützt ist. Die Bedrohung ist nicht allein auf mobile Computer bezogen. Manipulationen mit Handys bzw. der Einsatz manipulierter Handys sind weder teuer noch technisch aufwändig.

Im Internet sind mehrere Anbieter für „spyphones“ zu finden. Das sind manipulierte Handys, mit denen man einen Raum abhören kann, obwohl sie ausgeschaltet aussehen. Oder auch Handys die Verbindungsdaten als SMS an den Angreifer übermitteln und ihm das Aufschalten auf Gespräche erlauben, ohne dass dies protokolliert wird.

Betrachtet man diese Risiken, so ist ein Streit im Unternehmen über die Frage privater E-Mail- und Internetnutzung nebensächlich. Und auch die detaillierteste Regel zur Passwortwahl ist unverhältnismäßig, wenn man extrem schützenswerte Daten im gleichen Unternehmensnetzwerk betreibt wie die Adressdatenbank. Deshalb auch ist immer kritisch zu prüfen, welche Verantwortung die einzelne Mitarbeiterin und der einzelne Mitarbeiter hat und ob diese in einem sinnvollen Verhältnis zum Gesamtkonzept eines sicheren Betriebes steht.

GERD VON HARTEN

Mobile Arbeit, mobile Technik: Zur Ergonomie von Hard- und Software

Wenn mobile Arbeit mit der Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien verbunden ist, müssen mehrere Gestaltungskriterien beachtet werden. Bewegliche Arbeitsplätze an Notebooks und Laptops, die Software eingeschlossen, müssen den ergonomischen Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung entsprechen. Auch an die Bürokonzepte, z. B. beim desk sharing, lassen sich ergonomische und organisatorische Anforderungen formulieren.

Laptops und Notebooks sind in den letzten Jahren leistungsfähiger und benutzungsfreundlicher geworden, so dass sie zunehmend im Büroalltag zu finden sind. Allerdings verleiten die größer gewordenen Bildschirme mit ihren sehr guten optischen Eigenschaften dazu, die tragbaren Rechner nicht nur für sporadische Eingaben, sondern als alleiniges Arbeitsmittel am Bildschirmarbeitsplatz zu verwenden. Dagegen sprechen mehrere Gründe, die sich u. a. aus der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), einschlägigen Normen sowie aus arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ergeben.

Was die Bildschirmarbeitsverordnung zu Laptops und Notebooks sagt

Der § 1 der BildscharbV zum Anwendungsbereich der Verordnung lautet wörtlich:

„(1) Diese Verordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmgeräten.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an ...
4. Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden. ...“

Da tragbare Rechner über einen Bildschirm verfügen, handelt es sich um Bildschirmgeräte im Sinne der BildscharbV. Meist dürften sie allerdings unter den Ausnahmereich „Bildschirmgeräte für den ortsveränderlichen Gebrauch“ fallen, denn dies sind sie im Allgemeinen. Zu prüfen ist dann, ob sie „regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden“. Für diese Frage hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) Auslegungshinweise veröffentlicht:

„Umfasst die Arbeitsplatzbeschreibung den Einsatz des ortsveränderlichen Gerätes am festen Arbeitsplatz, z. B. Laptop oder Notebook, und ist das Gerät zur Erfüllung der gestellten Aufgaben notwendig, liegt ein Bildschirmarbeitsplatz vor. Tragbare Bildschirmgeräte, die nicht den ergonomischen Forderungen insbesondere bezüglich der Tastaturlage, der Trennung von Tastatur und Bildschirm oder der Qualität der Zeichendarstellung erfüllen, sind für die dauernde Benutzung an einem festen Arbeitsplatz nicht geeignet.“ (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik: Bildschirmarbeitsverordnung. Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen; August 2000)

Damit ist klar, dass tragbare Rechner die Anforderungen der BildscharbV schon deshalb nicht erfüllen, weil es an der erforderlichen Trennung von Bildschirm und Tastatur fehlt.

Der Begriff „dauernde Benutzung“ ist dabei gleichzusetzen mit „immer wiederkehrend“, wobei es auf die zeitliche Dauer der Nutzung nicht ankommt. Eine solche „dauernde“ Nutzung eines tragbaren Rechners am Arbeitsplatz darf also ohne Zusatzausstattung nicht erfolgen – dies gilt auch für Telearbeit. Lediglich wenn der tragbare Rechner nur unterwegs und seinem Sinn entsprechend mobil eingesetzt wird, etwa bei Kundenbesuchen, gelten die Anforderungen der BildscharbV nicht.

Kriterien für die Gestaltung von mobilen Bildschirmarbeitsplätzen

Für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist eine ganze Reihe von Kriterien von besonderer Bedeutung. Zu nennen sind hier

- ▶ **Sehabstand und Bildschirmgröße:** Die bei tragbaren Rechnern übliche starre Verbindung von Tastatur und Bildschirm lässt entweder nur eine individuelle Positionierung im richtigen Sehabstand oder im kleinen Greifbereich zu. Die sich daraus ergebende ergonomische Fehlgestaltung kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Zwangshaltungen führen. Da die Bildschirme der tragbaren Rechner mittlerweile in ausreichender Größe (diese ist ab 17 Zoll gegeben) und ergonomischer Qualität angeboten werden, können sie als stationärer Bildschirm verwendet werden.
- ▶ **Einstellbarkeit des Bildschirms:** Die in der BildscharbV geforderte leichte Drehbarkeit und Neigbarkeit des Bildschirms ist bei tragbaren Rechnern im Regelfall gegeben.
- ▶ **Zeichenkontrast und -helligkeit:** Die in der BildscharbV geforderte leichte Einstellbarkeit von Zeichenkontrast und -helligkeit ist ebenfalls im Regelfall gegeben.
- ▶ **Tastaturen für tragbare Rechner:** Anforderungen an Tastaturen werden in DIN EN ISO 9241 Teil 4, DIN 2137 sowie BGI 650 beschrieben. Tragbare Rechner können diese Anforderungen nicht in allen Punkten erfüllen, deshalb wurde die DIN 2137-12 für die „Tastenanordnung und Belegung für tragbare Rechner“ entwickelt.
- ▶ **Flachbildschirme (LCD-Monitor):** DIN EN ISO 13406 Teil 2 unterscheidet diesbezüglich mehrere Sehrichtungs-Bereichsklassen. Monitore für Notebooks sollten mindestens die Klasse II erfüllen, in der Praxis zeigt sich, dass fast alle getesteten LCD-Monitore den Anforderungen der Klasse I entsprechen.
- ▶ **Prüfzertifikate:** Mehrere unterschiedliche Prüfzertifikate können genutzt werden, um Anforderungen an Notebooks festzulegen und die Erfüllung zu prüfen.

Der Autor
Dr. Gerd von Harten, Dortmund, Diplom-Mathematiker, Regionalleiter der TBS NRW, Regionalstelle Dortmund, Beratungsschwerpunkte: Öffentliche Verwaltung, Bildschirmarbeit, Controlling, SAP. Kontakt: gerd.vonharten@tbs-nrw.de

- ▶ **Unterwegs:** Nicht vergessen werden sollte der Rücken schonende Transport des Notebooks. Da zumeist noch einige andere Unterlagen hinzukommen, sind schnell drei oder vier Kilogramm zu tragen und eine Notebooktasche zumindest für lange Wege nicht mehr ausreichend – hier sind der Notebookrolley und der Notebookrucksack eine gute Alternative.

Bürraumkonzepte

Bei mobiler Arbeit geht die zeitliche Nutzung von Büroräumen zurück, aus diesem Grund werden häufig so genannte Desk-Sharing-Büros eingerichtet. Desk-Sharing (desk = Tisch, share = teilen) bedeutet, dass sich eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen bzw. Tischen teilt. Mit anderen Worten entfällt die persönliche Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einem bestimmten



Beschäftigten. Dabei sind unter dem Gesichtspunkt menschengerechter Arbeitsgestaltung verschiedene Kriterien zu beachten:

- ▶ **Arbeitsorganisation:** Zu einer differenzierten Betrachtung der Möglichkeiten des Desk-Sharing gehört zu allererst die Frage, ob die ins Auge gefassten Arbeitsbereiche tatsächlich geeignet sind. Arbeiten die Beschäftigten im Vertrieb oder Kundendienst, also häufig außer Haus oder ist Telearbeit eingeführt worden, dann bietet sich Desk-Sharing an.
- ▶ **Sharing Rate:** Die ausschlaggebende Frage der humanen Gestaltung von Desk-Sharing ist: wie viele Arbeitsplätze stehen wie vielen Beschäftigten zur Verfügung - die so genannte Sharing-Rate. Werden bspw. 100 Beschäftigten 80 Arbeitsplätze angeboten, so ergibt sich eine Sharing-Rate von 0,8. Diese Quote ist deshalb ausschlaggebend für die ergonomische Gestaltung der Büros, weil nur so das Nomadentum, also die (sinnlose) Suche nach einem freien und geeigneten Arbeitsplatz vermieden wird.
- ▶ **Homebase:** Es ist ferner sinnvoll, für die Arbeitsgruppen einer Abteilung eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen an einem bestimmten Ort (genannt Homebase) vorzusehen. Innerhalb dieser Bereiche können die Arbeitsplätze frei gewählt werden. An der Peripherie zu anderen Bereichen (einer anderen Homebase) können bei Bedarf weitere Arbeitsplätze genutzt werden. So können die Mitglieder einer Arbeitsgruppe auch weiterhin miteinander kooperieren und kommunizieren.

- ▶ **Arbeitsplatzgestaltung:** Da den Beschäftigten durch die Einführung von Desk-Sharing der persönlich zugewiesene Arbeitsplatz genommen wird, erhalten sie im Gegenzug häufig ergonomische Verbesserungen wie einen bis zur Stehhöhe verstellbaren Arbeitstisch, aber auch Kommunikationszonen mit Kaffeeautomat (Espresso-Bar) und Bistrotischen. Wobei die letztgenannte Maßnahme auch zu einer Verbesserung der (informellen) Kommunikation in einem Unternehmen führen soll.
- ▶ **Open Space:** Häufig wird Desk-Sharing mit der Einführung von großen Teamräumen oder Großraumbüros – neudeutsch Open Space – verbunden. Hier ist darauf zu achten, dass eine ausreichende Anzahl von Rückzugs-, Team- und Besprechungsräumen realisiert wird, damit die akustischen Bedingungen in dem offenen Büro erträglich bleiben. Neue Büroformen wären „alter Wein in neuen Schläuchen“, wenn das altbekannte Großraumbüro einfach nur mit neuer Technik ausgestattet würde. Diesen Eindruck gewinnt man allerdings, wenn man das ein oder andere non-territoriale Büro besichtigt. Dort sind die Beschwerden über Lärm erwartungsgemäß hoch und konzentriertes Arbeiten ist nur schwer möglich. Die klassische Ergonomie muss sehr genau beachtet und ergonomische Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Akustik, Klima, Beleuchtung, Büro und Arbeitsflächen müssen auch umgesetzt werden.

Software für mobile Arbeit

Für die Anforderungen an Software gilt der Anhang der BildscharbV, der durch die DIN EN ISO 9241 konkretisiert wird. Insbesondere muss jede Software die Kriterien des Teils 110 dieser Norm erfüllen. Bei allen mobilen Beschäftigten sind folgende Aspekte der Arbeit bei der ergonomischen Gestaltung der Software zu berücksichtigen:

- ▶ geringe Warte- und Antwortzeiten unter Berücksichtigung des online-Zugriffs
- ▶ mehrerer Programme, die genutzt werden müssen
- ▶ einfacher Verbindungsaufbau.

Für die ergonomische Gestaltung von Programmen für mobile Anwendungen spielt zunehmend die DIN EN ISO 14915 – Teil 1-3 eine Rolle. Diese Anwendungen gehen über traditionelle Text- und Grafikschnittstellen hinaus, es werden zunehmend Multimedia-Schnittstellen (d. h. Texte, Grafiken, Bilder, Audio, Animation etc.) genutzt. Die Norm geht davon aus, dass Multimedia-Anwendungen häufig zu Kommunikationszwecken eingesetzt werden. Wesentliche Gestaltungsziele sind die Berücksichtigung

- ▶ der Physiologie der menschlichen Sinne,
- ▶ der Wahrnehmung und Motivation,
- ▶ der Kognition und
- ▶ der menschlichen Kommunikation.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Software für mobile Arbeit in jedem Falle „gebrauchstauglich“ (vgl. DIN EN ISO Teil 11) sein muss. Dabei ist besonderes Gewicht auf die Aufgabenangemessenheit zu legen, zu der die Berücksichtigung der mobilen Tätigkeit gehört.

REGINE RUNDNAGEL

Mobile Arbeit und Selbstregulation

Mobile Arbeit bedeutet für die Beschäftigten mehr Autonomie, aber auch mehr Druck und neue Risiken der Überlastung. Damit entstehen neue Anforderungen an Selbstregulation und individuelle Kompetenzen, vor allem hinsichtlich einer realistischen Kapazitätseinschätzung und mit Blick auf Planung und Prioritätensetzung.

Mobile Arbeit bringt ein hohes Maß an Autonomie mit sich. Aus der Handlungs- und Entscheidungsfreiheit können aber sehr schnell Dauerdruck und Überlastung entstehen, wenn es nicht gelingt, die beruflichen Ziele, die Arbeitsaufgaben, Kundenwünsche und Familien- und Freizeitinteressen aufeinander abzustimmen. Sich entscheiden zu können, ob eine Aufgabe jetzt oder später erledigt wird, bedeutet ein Stück Freiheit. Sie hat allerdings zur Folge, dass diese Entscheidung auch getroffen werden muss, mit allen ihren Konsequenzen. Entscheidungsfreiheit bedeutet hier gleichzeitig Entscheidungszwang und erfordert die dazu nötigen Fähigkeiten der Kapazitätseinschätzung, der Planung, der Prioritätensetzung.

Autonomie bedeutet mehr Freiheit, aber auch mehr Druck

Die grundsätzlichen Veränderungstrends der Arbeit kristallisieren sich in der mobilen Arbeit in besonders deutlicher Weise heraus: Das hohe Maß der Autonomie ist stets verknüpft mit

- ▶ steigender Verantwortung und Marktnähe,
- ▶ Ergebnisorientierung der Arbeitsorganisation und Führung,
- ▶ Abnahme der festen Grenzen von Ort und Zeit, Privat- und Berufsleben,
- ▶ steigender Komplexität der Aufgaben, der Unternehmenswelten und der Märkte,
- ▶ dem Trend zu permanenter Veränderung und ständigem Wechsel von Arbeitsumfeldern
- ▶ und einer generellen Beschleunigung durch den Einsatz von IuK-Technologien.

Mobil Beschäftigte benötigen neue individuelle Kompetenzen

Um in einer mobilen Arbeitswelt leistungsfähig und gesund zu bleiben werden neue Kompetenzen benötigt. Gutes Fachwissen allein reicht da nicht mehr aus. Methodische Fähigkeiten sind unabdingbar, z.B. Projektmanagement- und Organisationskompetenzen. Von entscheidender Bedeutung für die mobil Beschäftigten sind die Sozial- und Selbstkompetenzen. Dazu gehören:

- ▶ sich selbst organisieren können
- ▶ Prioritäten setzen können
- ▶ Aufwende und Kapazitäten einschätzen können
- ▶ Zeit und Termine managen können
- ▶ verhandeln können
- ▶ Verantwortung übernehmen können
- ▶ sich selbst disziplinieren können
- ▶ flexibel reagieren können
- ▶ sich realistisch einschätzen können und die eigenen Stärken und Schwächen berücksichtigen können
- ▶ selbst aktiv und initiativ werden können
- ▶ ständig lernbereit sein
- ▶ Kontakte pflegen können
- ▶ sich einfühlen können in Kunden und Teams
- ▶ sich soziale und fachliche Unterstützung sichern können
- ▶ die Fähigkeit Arbeit und Privates auszubalancieren

- ▶ sich aktiv für die persönliche Regeneration und Gesunderhaltung einsetzen können

Wer hier wenig Kenntnisse und Erfahrungen aufweist, wird sich erheblich schwer tun und läuft Gefahr, dass Arbeitszeiten ausufern und auf Dauer die Leistungsfähigkeit und Ergebnisqualität sinkt. Bei hohem Stressniveau wird dann auch die Gesundheit in Mitleidenschaft gezogen.

Der Workshop Selbstregulation auf der Tagung „Mobile Arbeit“ von TBS NRW und ver.di-innotec zeigte die Relevanz dieser Voraussetzungen für die berufliche mobile Tätigkeit auf. Die Erfahrungsberichte der Teilnehmenden aus Interessenvertretungen verschiedener Branchen verwiesen auf die Gefahren der Überforderung. Der gelassene Umgang mit dem Mehr an Freiheit ist durchaus eine Kunst. Sie gelingt nicht so einfach angesichts der weiteren Kennzeichen der mobilen Arbeit.

Besondere Belastungssituation bei mobil Beschäftigten

Mobile Beschäftigte, so zeigte es eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin über den Außendienst von 2003, fühlen sich stark durch hohen Zeitdruck, Arbeit am Wochenende und das zu hohe Arbeitspensum belastet. Die Belastungssituation mobile Beschäftigter kennzeichnen gegensätzliche Faktoren:

Freiräume bei der Arbeitsausführung	Steuerung durch Kundenanforderungen
Autonomie	erhöhte Selbstorganisation
Abwechslung bei Arbeitsplatz und Kooperationspartnern	hohe intellektuelle und emotionale Präsenz und wenig Routinen
Qualitätsanforderungen des Unternehmens	Anforderungen der Kunden
Autonomie durch IuK-Technik	Kontrolle/Steuerung durch IuK-Technik

Der DGB-Index Gute Arbeit hat in einer aktuellen Auswertung aufgezeigt, dass mobil Beschäftigte ihre Arbeitssituation schlechter bewerten als andere, trotz der größeren Autonomie. Dies gilt insbesondere für die Kriterien Arbeitsintensität, Informationsfluss, Aufstiegschancen, körperliche Anforderungen, Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit (siehe dazu den Beitrag von Cornelia Brandt in Gute Arbeit., 2/2007, Seite 33-35).

Die Autorin
Regine Rundnagel, Dipl.-Ing. (FH) und Dipl.-Soziologin, Beraterin bei der TBS Hessen. Kontakt: regine.rundnagel@tbs-hessen.de

§ 84 HGB unterscheidet zwischen Handelsvertreter und Angestelltem. Wörtlich:

„(1) Handelsvertreter ist, wer als selbständiger Gewerbetreibender ständig damit betraut ist, für einen anderen Unternehmer (Unternehmer) Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen. Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

(2) Wer, ohne selbständig im Sinne des Absatzes 1 zu sein, ständig damit betraut ist, für einen Unternehmer Geschäfte zu vermitteln oder in dessen Namen abzuschließen, gilt als Angestellter.“

Das Kriterium der abhängigen Beschäftigung und der Weisungsgebundenheit

Nach dieser Bestimmung ist selbständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und deshalb persönlich abhängig ist dagegen der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Zwar gilt diese Regelung unmittelbar nur für die Abgrenzung des selbständigen Handelsvertreters vom abhängig beschäftigten kaufmännischen Angestellten. Über ihren unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus enthält diese Bestimmung jedoch eine allgemeine gesetzliche Wertung, die bei der Abgrenzung des Dienstvertrags vom Arbeitsvertrag zu beachten ist, zumal sie die einzige Norm ist, die Kriterien dafür enthält.

Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die fachliche Weisungsgebundenheit ist allerdings für Dienste höherer Art häufig nicht typisch; die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, dass dem Mitarbeiter ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt.

Für die Abgrenzung von Bedeutung sind demnach in erster Linie die Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist, und nicht die Modalitäten der Bezahlung oder die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung oder etwa die Führung von Personalakten.

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses (freien Mitarbeiterverhältnisses) erbracht werden. Umgekehrt gibt es Tätigkeiten, die regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden können. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses kann also auch aus Art oder Organisation der Tätigkeit folgen.

Als Merksatz ergibt sich: Je selbständiger eine Person tätig ist, je mehr sie selbst entscheiden kann, was sie wann tut und ob sie gerade zurzeit überhaupt tätig wird, um so eher fehlt

die einem Arbeitsverhältnis innewohnende Weisungsabhängigkeit. Wird das Direktionsrecht kaum noch ausgeübt, gibt es keine Weisungsgebundenheit, stellt sich mehr und mehr die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft.

Urteil des BAG vom 27. Juni 2001

Ein Urteil des BAG vom 27. Juni 2001 – Az: 5 AZR 561/99 schafft weitere Klarheit zum Begriff der persönlichen Abhängigkeit. Im Auszug aus den Gründen heißt es:

- ▶ „Das Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend.
- ▶ Der Arbeitnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert.
- ▶ Die Eingliederung zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. § 121 GewO).

Arbeitnehmer ist namentlich der Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB).

Die Klägerin war keine Arbeitnehmerin. Sie war nicht persönlich abhängig. Die Klägerin unterlag keinem Weisungsrecht der Beklagten hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort ihrer Tätigkeit, welches über die Weisungsbefugnisse in einem freien Dienstverhältnis hinausging.

Die Klägerin war in ihrer Arbeitszeitgestaltung frei. Sie konnte allein entscheiden, ob, wann und in welchem Umfang sie tätig werden wollte. Es brauchte auch keine Kernzeit eingehalten zu werden. Es gab keine Einsatz- oder Bereitschaftspläne. Die Klägerin war auch nicht verpflichtet, eine bestimmte Auftragsmenge in einer bestimmten Zeit anzunehmen. Die Klägerin konnte ihre Tätigkeit trotz bestehender Vorgaben der Beklagten im Wesentlichen frei gestalten.“

Urteil des BAG vom 26. Mai 1999

Ein Urteil des BAG vom 26. Mai 1999 – 5 AZR 469/98 befasst sich mit der Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters. Hier ein Auszug aus den Gründen:

„Zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses vom Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters: Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Der Arbeitnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert. Die Eingliederung zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. § 121 GewO). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist namentlich der Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB).

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart und der Organisation der zu leistenden Tätigkeit ab. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines anderen Rechtsverhältnisses erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Bei untergeordneten und einfacheren Arbeiten ist eher eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation anzunehmen als bei gehobenen Tätigkeiten. Ein Arbeitsverhältnis kann aber auch bei Diensten höherer Art gegeben sein,

selbst wenn dem Dienstverpflichteten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt.

Handelt sich um eine Tätigkeit, die ganz überwiegend außerhalb des Betriebs ausgeübt wird, kann es für die Abgrenzung von vornherein nicht auf eine Eingliederung gerade in den Betrieb ankommen. Entscheidend ist, ob im wesentlichen frei die Tätigkeit gestaltet werden kann und die Arbeitszeit frei bestimmt werden kann.“



URS PETER RUF

Mobile Arbeit betrieblich gestalten – Anforderungen an die Praxis, Instrumente für die Praxis

Zur Bewältigung der mit mobiler Arbeit verbundenen Anforderungen benötigen die Beschäftigten verstärkt individuelle Kompetenzen zur Selbststeuerung und -regulation. Zur Klärung der individuellen und betrieblichen Verantwortung für eine optimale Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bieten sich zwei Instrumente für die Praxis an: Der UnternehmensCheck und der Selbstcheck.

Der Autor

Dr. Urs Peter Ruf ist Berater bei der TBS NRW, Regionalstelle Bielefeld und Leiter des Projektes „Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel“ (demo-BiB). Kontakt: 0173/569 56 41, urs.ruf@tbs-nrw.de

Arbeit und Beschäftigung im Umbruch

Unternehmen sind gefordert, sich kontinuierlich auf neue Anforderungen einzustellen. Um im Wettbewerb bestehen zu können, müssen Verbesserungspotenziale erschlossen werden. Das bedeutet gleichzeitig, dass Arbeitsprozesse, Aufgabenzuschnitte und Arbeitsverfahren immer häufiger verändert werden. Neben dem fachlichen Know-how wird die Fähigkeit, Veränderungen bei Bedarf zeitnah und erfolgreich umsetzen zu können, zu einem wichtigen Erfolgsfaktor.

Für die Beschäftigten hat diese Entwicklung weitreichende Folgen. Es gilt Schritt zu halten mit den sich verändernden Anforderungen im Unternehmen und darüber hinaus. Besondere Brisanz erhält dieser Trend angesichts der Entwicklung des Arbeitsmarkts. Bei anhaltend hoher Arbeitslosigkeit hat die Sicherheit von Beschäftigung deutlich abgenommen. Längst ist massiver Beschäftigungsabbau nicht mehr nur Thema für altindustrielle Krisenbranchen. Entlassungen treffen auch den Dienstleistungsbereich. Kostensenkungsprogramme werden nicht nur in Krisenbetrieben realisiert. Sie werden ebenso zur Steigerung der Profitabilität von bereits erfolgreich wirtschaftenden Unternehmen eingesetzt. Die wachsende Unsicherheit von Beschäftigung wird begleitet von sozialpolitischen Reformen, die auf eine verlängerte Lebensarbeitszeit und eine Stärkung der individuellen Verantwortung zielen. Für den Einzelnen wachsen damit die Anforderungen, sich orientieren, entscheiden und handeln zu können. Traditionelle Angebote und Konzepte zur Unterstützung, wie z. B. Beschäftigungssicherungspakte greifen hier zum Teil nicht oder vermitteln nur begrenzt Perspektiven für die Zukunft.

Beschäftigungsfähigkeit – ein Konzept zur zukunftsorientierten Arbeitsgestaltung

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit oder auch employability richtet den Blick auf die Fähigkeiten und Möglichkeiten des Einzelnen zur Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben. In Kombination mit einer systematischen Bestandsaufnahme insbesondere von betrieblichen Rahmenbedingungen zur Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit eröffnet die Orientierung auf individuelle Potenziale neue Gestaltungsansätze. Nicht zuletzt die begrenzte Wirkung von überwiegend angebotsorientierten Konzepten zur Gesundheitsprävention und verbesserten Arbeitsgestaltung zeigt Handlungsbedarfe auf.



Die konsequente Einbindung der Frage der Beschäftigungsfähigkeit und damit der Perspektive von Beschäftigten auf Chancen und Hemmnisse von Veränderungsprozessen ermöglicht Angebote, die besser auf die Bedarfe und Potenziale der Beschäftigten zugeschnitten sind. Dort, wo Beschäftigungsfähigkeit und ihre Förderung zum Thema betrieblicher Gestaltung werden, steht darüber hinaus die Klärung der individuellen und betrieblichen Verantwortung für diesen Prozess und seine Ergebnisse auf der Tagesordnung. Die betriebliche Diskussion von Möglichkeiten zur Verbesserung

der Beschäftigungsfähigkeit im Spannungsfeld von individueller und betrieblicher Verantwortung benennt zunächst die Potenziale, Risiken und Voraussetzungen aus den Blickwinkeln der unterschiedlichen Beteiligten. Daraus abgeleitete Maßnahmen und Angebote können auf den Rahmen einer gemeinsamen Verantwortung für Beschäftigungsfähigkeit aufbauen.

Mobile Arbeit gestalten – Potenziale und Anforderungen

Die Strukturen mobiler Arbeit wie auch die Zunahme von Mobilität geprägter Arbeitsformen spiegeln allgemeine Trends der Entwicklung der Arbeitswelt wider. Stichworte hierzu sind wachsende Anforderungen an zeitliche und räumliche Flexibilität von Arbeit, der Einsatz verschiedener Informations- und Kommunikationstechniken, Kundenorientierung, „unternehmerisches Denken“ und vieles mehr. Ein entscheidendes Merkmal dieser Anforderungen ist, dass zu Ihrer Bewältigung verstärkt individuelle Kompetenzen zur Selbststeuerung und -regulation erforderlich sind. Das Abnehmen von gemeinsam erlebten und gestalteten Arbeitsprozessen und deren beschleunigte Veränderung bewirken, dass Zeit und Raum für das unmittelbare Erfahren und Erarbeiten von gemeinschaftlich getragenen Vorgaben, Werten und Normen zur Arbeitsgestaltung abnehmen. Dabei geht es ebenso um gemeinsame Pausenzeiten wie um formelle und informelle Standards z. B. im Umgang mit Kunden.

Die Folgen dieser Entwicklung sind ambivalent. Die Potenziale der neuen Arbeitsformen enthalten neue Risiken. Wachsenden Möglichkeiten zur Ausgestaltung der individualisierten und in Teilen autonom ausgeführten Arbeit stehen vielfach steigende Anforderungen hinsichtlich der Arbeitsergebnisse gegenüber. Der geringere Grad der Anleitung und Steuerung führt dazu, dass die Verantwortung für die effiziente Organisation der Arbeit verstärkt dem einzelnen Beschäftigten übertragen wird. Gleichzeitig ist zu beobachten, dass eine erhöhte Ergebnisverantwortung nicht automatisch zu einer Abnahme von Kontrolle im Arbeitsprozess führt. Neue EDV-Technologien führen in diesem Bereich gerade zu einer neuen Dichte und Qualität der Erfassung und Kontrolle von vielfältigen Parametern und Leistungsindikatoren. Grundlage hierfür sind aktuelle EDV-Technologien, die es ermöglichen auch jene Arbeitsbereiche zu durchdringen, die aufgrund ihrer wenig standardisierten und mobilen Struktur hierarchischer Kontrolle bislang weitgehend unzugänglich war.

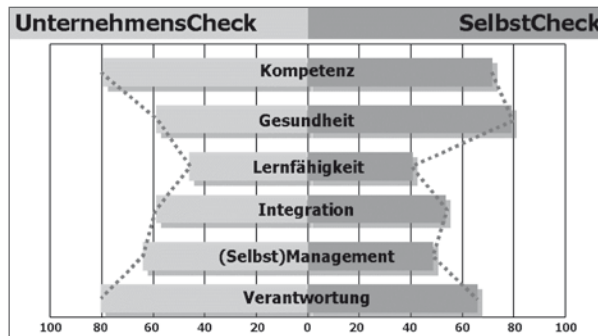
Die Ausrichtung der Arbeit an Kundenanforderungen erweitert das Spektrum der abzudeckenden Kriterien für Qualität und Ergebnis der Arbeit. Viele und teilweise gegensätzliche Anforderungen müssen gleichzeitig erfüllt werden. Kunden müssen zufrieden gestellt und möglichst eng ans Unternehmen gebunden werden, während gleichzeitig Aufträge möglichst kosteneffizient zu erledigen sind. Metakompetenzen wie bspw. Handlungskompetenz, Urteilsvermögen und Selbstmanagement sind erforderlich, um die steigende Komplexität dieser Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Diese durch Anforderungen im Bereich der personalen und Selbstkompetenz gekennzeichneten Tätigkeiten erfordern eine hohe emotionale Präsenz. Die Bindungen, die hierdurch entstehen, sind stark. Sie sind eine Ursache dafür, dass sich Arbeit für viele

Kompetenz	Fähigkeit zum sachgerechten Handeln
Gesundheit	Grundlage dauerhafter Arbeitsfähigkeit
Lernfähigkeit	Lebensbegleitender Wissenserwerb
Integration	Beteiligung, Vernetzung und Motivation
(Selbst-)Management	Organisation und Verfolgung von Zielen
Verantwortung	Grundlage leitbildorientierter Gestaltung

Beschäftigten nicht nur räumlich immer weniger eingezogen lässt. Diese abnehmende Trennschärfe stellt auch neue Konzepte zur Regulierung von Arbeit erforderlich, bei denen betriebliche und individuelle ineinandergreifen.

Potenziale und Belastungen betrieblich einschätzen

Mehrere Faktoren erschweren eine umfassende und nicht auf einzelne, offensichtliche Probleme begrenzte Einschätzung der Potenziale und Belastungen mobiler Arbeit im Betrieb. Die Mobilisierung von Arbeit ist ein Prozess, der zudem nur schwer von anderen Veränderungen abzugrenzen ist. Die entstehenden Belastungen entziehen sich insbesondere dann, wenn sie im Bereich psychischer Beanspruchungen liegen, leicht dem Blick von außen. Eine Bestandsaufnahme der Potenziale und Risiken bedarf der Mitwirkung der Betroffenen als Experten in eigener Sache. Hierfür sind entsprechende Grundlagen zu schaffen. Fehlendes Vertrauen und eine brüchige Unternehmenskultur setzen einer offenen Bearbeitung des Themas enge Grenzen. Stark personenbezogene Fragen, wie die nach Über- und Unterforderungen durch komplexe, eigenverantwortliche Tätigkeiten werden unter diesen Vorzeichen von den Betroffenen nur sehr begrenzt benannt.



Die vergleichende Auswertung von Daten des „DGB Index Gute Arbeit“ für mobil und mit festem Arbeitsort Beschäftigte zeigt, dass in der Selbstwahrnehmung der Arbeitsqualität der beiden Beschäftigtengruppen neben deutlichen Unterschieden auch teilweise überraschende Übereinstimmungen liegen. Demnach sehen sich mobil Beschäftigte insbesondere in Kernbereichen der individuellen Beschäftigungsfähigkeit schlechter gestellt als ihre ortsfesten KollegInnen. Sie sehen für sich weniger berufliche Entwicklungsperspektiven und höhere Belastungen. Gleichzeitig sehen sich die mobil Beschäftigten in vielen anderen Bereichen wie z. B. den Einflussmöglichkeiten im Betrieb keinesfalls schlechter gestellt.¹

Instrumente für die betriebliche Praxis

Das Beispiel zeigt, dass eine Bestandsaufnahme der Potenziale und Risiken unterschiedlicher Arbeitsbereiche

entscheidende Aufschlüsse darüber geben kann, welche Probleme und Gestaltungsanforderungen durch mobile Arbeitsformen vor Ort entstehen. Eine Möglichkeit, eine betriebliche Bestandsaufnahme durchzuführen und einen Dialog mit allen Beteiligten zu führen bietet der UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit der TBS NRW. Mit dem PC-basierten Instrument werden 54 Fragen aus den sechs Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit bearbeitet und automatisiert ausgewertet. Betrieblichen Akteure, Interessenvertretungen und Beratenden steht damit kostenfrei ein Werkzeug zur Verfügung, mit dem Gruppendiskussionen geführt und dokumentiert werden können. Das Ergebnis ist eine gemeinsame Einschätzung der Potenziale sowie der Faktoren, die dazu führen, eine betriebliche Situation positiv oder negativ zu beurteilen. Durch einen Vergleich der Ergebnisse verschiedener Unternehmensbereiche z. B. mit mobiler und ortsfester Arbeit ermöglicht es, spezifische Gestaltungsanforderungen zu erkennen. Mit einem überschaubaren Zeitaufwand von zwei bis drei Stunden je Gruppendiskussion kann mit dem UnternehmensCheck systematisch ein betrieblicher Wissensbestand aufgebaut und für die Herausforderungen der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sensibilisiert werden (Abb. 2).

Beschäftigte können mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit die Stärken und Grenzen der eigenen Beschäftigungsfähigkeit erkunden, einschätzen und Ziele zu ihrer Verbesserung entwickeln. Wie der UnternehmensCheck basiert der SelbstCheck auf den sechs Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit. Anhand von 108 Fragen werden NutzerInnen systematisch durch die verschiedenen Facetten des Themas geführt. Die grafisch illustrierte Darstellung der Ergebnisse ist thematisch gegliedert, sie kann jederzeit und

auch für Zwischenauswertungen aufgerufen werden. An die Ergebnisse schließen sich Hinweise zur Bewertung an. Insbesondere für Beschäftigte, deren Tätigkeit hohe Anforderungen an Selbstkompetenzen stellt, bietet die Erarbeitung eines Profils der individuellen Potenziale und Grenzen in Bezug auf die Arbeitssituation Möglichkeiten, Handlungsbedarfe und -spielräume auszuloten. Der SelbstCheck unterstützt dabei durch Leitfragen und Bearbeitungsmöglichkeiten zur Ziel- und Maßnahmeentwicklung.

Neben der Verwendung zur individuellen Selbsteinschätzung ermöglicht die SelbstCheck Software auch die Erfassung und Auswertung mehrerer SelbstCheck-Fragebögen. Damit kann der SelbstCheck (unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen) im Rahmen betrieblicher Befragungen eingesetzt werden. In Kombination mit dem UnternehmensCheck entstehen hierdurch interessante Möglichkeiten, Einschätzungen zur betrieblichen Situation mit Selbsteinschätzungen abzugleichen.

Weitere Informationen

UnternehmensCheck und SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit der TBS NRW sind zusammen mit weiterem Informationsmaterial kostenlos im Internet unter www.bib-nrw.de sowie gegen Erstattung der Versandkosten als Broschüre mit 34 bzw. 54 Seiten und CD erhältlich. Bestelladresse: TBS NRW, Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund, Tel. 0231/249 698-0, Fax 0231/249 698-41, E-Mail tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de.

Fußnote

¹ Fuchs, Tatjana (2006): Mobile Arbeit im Spannungsfeld der wahrgenommenen Arbeitsqualität. Eine Auswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit. www.verdi-innotec.de/upload/m45af46f9bb814_verweis1.pdf. Siehe auch den Artikel von Cornelia Brandt in Gute Arbeit., 2/2005, Seite 33-35.

KARSTEN LESSING

Entgrenzung von Arbeit und Freizeit: Mobile Arbeit betrieblich organisieren – Arbeitszeit auf Vertrauen?

Viele Formen mobiler Arbeit sind verbunden mit Autonomie und dem Anspruch an ständige Verfügbarkeit. Hier ist deshalb das Risiko der Entgrenzung von Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen und des Verschwimmens von Arbeit und Freizeit besonders groß. Studien belegen ein häufiges Auftreten von Stress und Burnout bei solchen Arbeitsformen. Neben den Ansprüchen an individuelle Steuerungskompetenz stellt das auch Anforderungen an sinnvolle betriebliche Regelungen und damit auch an das Eingreifen der Interessenvertretung.

Für eine nicht unerhebliche Anzahl von Beschäftigten gilt mittlerweile, dass sie im Allgemeinen kein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes eigenes Büro mehr haben, überwiegend oder ständig unterwegs sind und zu allen möglichen und unmöglichen Zeiten erreichbar sein sollen! Fachleute schätzen die Zahl der unter mobilen Bedingungen arbeitenden Beschäftigten auf z. Zt. um 10% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – Tendenz deutlich steigend in den nächsten Jahren. Bei solcherart mobiler Arbeit findet eine Entgrenzung gleich in drei Ebenen statt:

- eine zeitliche Entgrenzung dadurch, dass die Erbringung der Arbeitsleistung nicht mehr an die Einhaltung fester Arbeitszeiten oder die Möglichkeiten der Gleitzeitregelung mit Kern- und Rahmenarbeitszeit gebunden ist, sondern quasi Arbeit zu „jeder Tages- und Nachtzeit“ erbracht werden kann; eigentlich nur abhängig davon, wie der mobil Arbeitende sich selber organisiert oder durch fremde Anforderungen (durch Vorgesetzte, Kunden, familiäre Anforderungen etc.) gesteuert wird.

- ▶ eine räumliche Entgrenzung dadurch, dass moderne EDV- und Kommunikationstechnik-Technik es vielfach erlaubt, an beliebigen Örtlichkeiten seinen mobilen Arbeitsplatz einzunehmen. Es macht eben keinen Unterschied, ob man das Verkaufsgespräch per Telefon im eigenen Büro oder unterwegs auf der Autobahn bei 180 km/h – natürlich mit Freisprechanlage – führt. Ggf. notwendige Nacharbeiten am Laptop werden in der nächsten Raststätte, im Zug auf den Knien, abends zuhause oder im Hotelzimmer via Online-Zugriff auf das Firmennetz erledigt.
- ▶ eine soziale bzw. kommunikative Entgrenzung dadurch, dass mobil arbeitende Beschäftigte wesentlich häufiger telefonisch oder über elektronische Post mit ihren Kolleginnen und Kollegen kommunizieren, als dass sie persönlichen Kontakt - also von Angesicht zu Angesicht – mit ihnen haben. Die Verständigung findet eher über Internet, E-Mail und Anrufbeantworter statt als im direkten Gespräch.

Mehr Arbeitsintensität bei wissensintensiver Projektarbeit

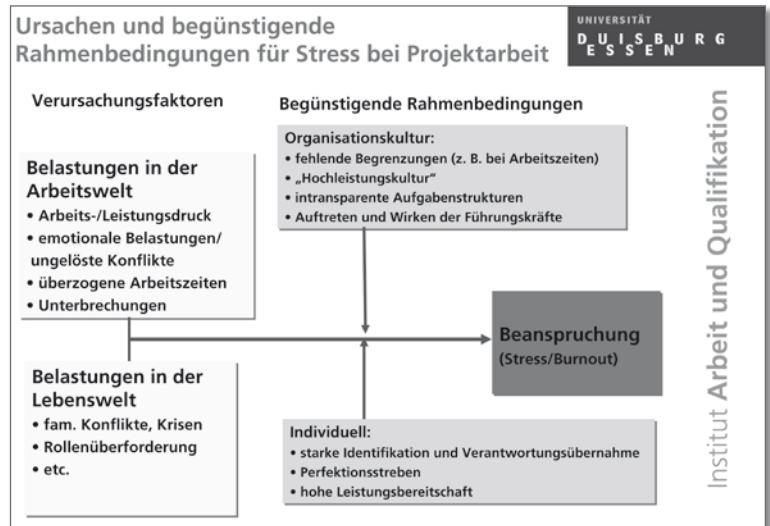
Solche Entgrenzungen bieten Möglichkeiten einer größtmöglichen Wahrnehmung individueller Vorlieben und Interessen sowie Chancen auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und familiären oder anderen sozialen Verpflichtungen. Sie beinhalten aber auch das große Risiko einer überzogenen Fremdsteuerung durch Vorgesetzte oder angebliche Sachzwänge, genauso wie die Möglichkeit, aus übertriebener Leistungsbereitschaft heraus unbegrenzt verfügbar sein zu müssen, bezogen auf die Anforderungen des Jobs.

Interessant in diesem Zusammenhang ist die Untersuchung am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Essen/Duisburg, die Dr. Erich Latniak auf der Tagung vorstellte. Projektarbeit wurde bisher tendenziell als „gute Arbeit“ betrachtet (hohe Regulationserfordernisse, viele Freiheitsgrade). Bisher waren Untersuchungen mit Beschäftigten in Projekten zu Fragen der Arbeitsbelastung daher eher selten. Eine Vielzahl neuerer Befunde weist jedoch auf eine wachsende Arbeitsintensivierung im Bereich hoch qualifizierter Tätigkeiten hin. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich unter folgenden Stichworten zusammenfassen:

- ▶ Anstieg der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit
- ▶ Zunahme des erlebten Termin-, Leistungs- und Lerndrucks
- ▶ vermehrte Stress- und Burnout-Symptome, Versagensängste und Selbstausschöpfungstendenzen bei High-Involvement-Jobs

Fehlbelastungen und ihre Ursachen

Mögliche Entstehungsgründe für gesundheitliche Belastungen bei wissensintensiven Tätigkeiten in Form von Projektarbeit sind u. a. bedingt durch die spezifischen Anforderungscharakteristika von Projektarbeit. Arbeitsaufgaben in Projekten sind eher unstrukturiert und somit wenig routiniert, die Lösungswege sind oftmals nicht bekannt. Typisch für Projektarbeit ist weniger die Lösung einer im Vorhinein gestellten konkreten Arbeitsaufgabe, als vielmehr die intensive Beschäftigung mit einer Problemlandschaft, aus der

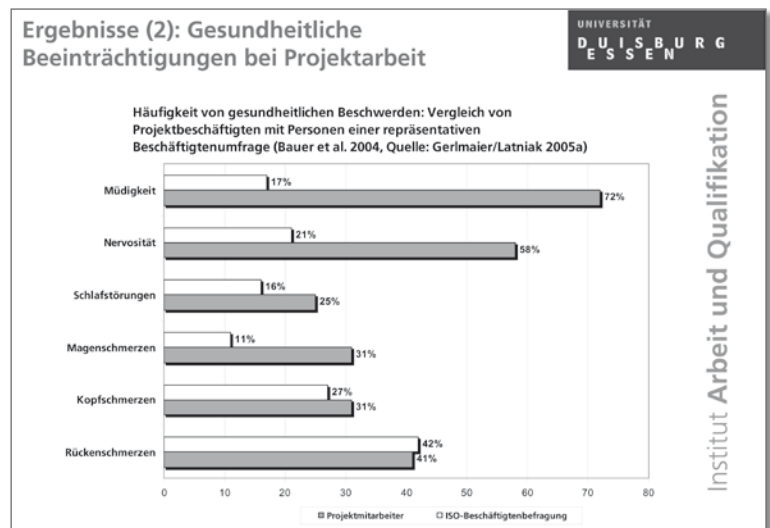


die konkreten Arbeitsaufgaben erst im Verlauf des Projektes entwickelt werden.

Abb. 1

Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen ist eine temporäre, problembezogene Kooperation, und das eventuell auch noch über eine größere räumliche Distanz. Dazu kommt, dass Mitarbeiter häufig für mehrere Projekte oder Aufträge gleichzeitig zuständig sind (Mehrstellenarbeit). Bei

Abb. 2



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Projekten findet man oftmals auch über formale Weisungsstrukturen hinausgehende Abhängigkeitsverhältnisse durch eine erweiterte Kooperationsbeziehung zu Kunden oder anderen Schnittstellen. Man spricht von einer sogenannten „Grenzgänger-Problematik“. Dies kann zusammen mit einer häufig hohen Leistungsorientierung zu individuellen Dispositionen und Einstellungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Projekten führen, die dann eher bereit sind, über die Grenzen ihrer eigenen Leistungsfähigkeit zu gehen, um ein gestecktes Ziel zu erreichen. Belastungsfaktoren wie Stress/Burnout können die Folge sein. Eine Zusammenstellung der Ursachen und begünstigenden Randbedingungen zeigt Abb. 1.

Wenn man sich die Häufigkeit von anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Projektarbeit ansieht, stellt man eine

Der Autor
 Karsten Lessing,
 Düsseldorf, Berater bei der TBS NRW. Beratungsschwerpunkte: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefahrstoffe, psychische Belastungen, Mobbing, Bildschirmarbeitsplätze, Flexzeit. Kontakt: karsten.lessing@tbs-nrw.de

signifikante Abweichung gegenüber den Beschäftigten fest, die nicht in Projektzusammenhängen arbeiten (Abb. 2).

Elemente der Stressprävention

Um z. B. Stress- und Burnout-Belastungen vorzubeugen, kann man in Projekte ein integratives Stresspräventionsprogramm einbauen, das folgende Elemente enthält:

- ▶ Ermittlung der Ressourcen- und Belastungssituation im Projekt
- ▶ Sensibilisierung der Führungskräfte (Workshop); Zielgruppe: alle Projektleiter/innen des Projektes (alle Ebenen)
- ▶ Mitarbeiter/innen-Workshops; Zielgruppe: 5-6 Teilprojektteams aus dem Projekt (bei z. B. ca. 30 Mitarbeiter/innen)
- ▶ Erfolgskontrolle über Vorher-Nachher-Befragung mit Kontrollgruppe und Feedbackbogen nach Abschluss der Maßnahmen.

Insgesamt kommt es darauf an, für eine nachhaltig erfolgreiche Strategie z. B. zur Stress- und Burnout-Prävention verhaltens- und verhältnispräventive Mittel sinnvoll miteinander zu verbinden.

Zentrales Problem: die Arbeitszeit

Ein ganz wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist die Arbeitszeit bzw. deren Lage und Verteilung nicht nur bei der Betrachtung von Projektarbeit, die häufig mit unterschiedlichen Formen der mobilen Arbeit einhergeht, sondern auch bei der Frage von mobiler Arbeit überhaupt. Speziell bei der zeitlichen Entgrenzung der beruflichen Beschäftigung handelt es sich also nicht nur um ein individuelles Problem (eigene Grenzen zu finden und diese auch einzuhalten), sondern auch um ein betriebliches Problem (Begrenzung der betrieblichen Anforderungen an die Verfügbarkeit der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. des einzelnen Arbeitnehmers).

Auf der einen Seite gewinnt der mobil Beschäftigte ein deutliches Maß an individueller Arbeitszeitautonomie, so dass er nicht nur entscheiden darf, wann und wie er eine Arbeitsaufgabe erledigt, sondern dass er auch entscheiden muss, wann und wie er etwas erledigt. Damit muss jede/r Betroffene ganz individuell neue Ins-

tanzen der Regulierung seiner persönlichen Arbeitszeit finden. Die individuelle Selbststeuerung von Arbeitszeit ist erlernbar. Sie wird hauptsächlich durch vier Faktoren beeinflusst:

- ▶ Erfahrung
- ▶ Qualifikation
- ▶ Sachgerechter Umgang mit Anforderungen und Ziele, sowie der Möglichkeit der Korrektur
- ▶ Selbstkenntnis

Ansatzpunkte für betriebliche Regelungen

Speziell die Punkte Qualifikation und sachgerechter Umgang mit Anforderungen und Zielen sind jedoch auch betrieblich beeinflussbar und damit einer kollektiven Regelung zugänglich. Praktisch bedeutet dies, dass folgende Gestaltungselemente auf betrieblicher Ebene geregelt werden sollten, z. B. durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung:

- ▶ klare Rahmenbedingungen für die individuelle Ziel- und Teilziel-Vereinbarung zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem
- ▶ eine Verfahrensabsprache, was passiert, wenn sich zeigt, dass vereinbarte Ziele unrealistisch sind, oder die Randbedingungen sich verändert haben
- ▶ Vereinbarung über die Einplanung von Pufferzeiten zur Planung und zum Abfangen „unvorhersehbarer Ereignisse“
- ▶ klare Regelungen zu Fragen der arbeitsmäßigen Erreichbarkeit (wann ist Feierabend, wann sind Pausen?)
- ▶ vereinbarter gegenseitiger Anspruch auf (Arbeitszeit-) Flexibilität; einschließlich des Rechts, „Nein“ sagen zu können
- ▶ grundsätzliche „Schutzzeiten“ für familiäre, persönliche und soziale Verpflichtungen.

Betriebsrat und Arbeitgeber sind aufgerufen, in den zu vereinbarenden Rahmenbedingungen ein ausgewogenes Verhältnis zu finden zwischen dem Wunsch des Betriebes, die geforderten Aufgaben jenseits von zeitlichen und räumlichen Begrenzungen zu jeder Zeit und an jedem Ort umgehend zu erledigen und dem berechtigten Interesse eines mobil Beschäftigten, individuelle Arbeitsstrukturen so zu nutzen, dass sie Raum und Zeit lassen für persönliche, familiäre, soziale und/oder anderweitige Verpflichtungen.

Mobile Arbeit: Service- und Beratungsangebote der TBS NRW

Handlungshilfe Mobile Arbeit: Diese Broschüre der TBS NRW informiert Betriebs- und Personalräte praxisnah, welche Gestaltungsmöglichkeiten für mobile Arbeit bestehen und wie sie genutzt werden können. Die Handlungshilfe „Mobile Arbeit. Das allmähliche Verschwinden der Trennung von Arbeit und Freizeit“, Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik Nr. 63 (69 Seiten, 4,50 Euro plus Versand) kann bestellt werden bei der TBS NRW, Tel.: 0231/24 96 98-20, Fax: 0231/24 96 98-41, tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de oder übers Internet: www.tbs-nrw.de (→ Broschüren).

SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit: Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit der TBS NRW ist ein Instrument zur Einschätzung individueller Potenziale der Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung von Zielen für mobile Arbeitsformen. Die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten erfolgt anhand von 6 Dimensionen in einem Fragebogen.

Der UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit: Mit dem PC-basierten Instrument werden 54 Fragen aus den sechs Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit bearbeitet und automatisiert ausgewertet. Betrieblichen Akteure, Interessenvertretungen und Beratern steht damit ein Werkzeug zur Verfügung, mit dem betriebliche Gestaltungsanforderungen zu erkennen sind. Beide Checks sind zusammen mit weiterem Informationsmaterial kostenlos im Internet unter www.bib-nrw.de sowie gegen Erstattung der Versandkosten als Broschüre mit 34 bzw. 54 Seiten und CD erhältlich. Bestelladresse: TBS NRW, Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund, Tel. 0231/249 698-0, Fax 0231/249 698-41, E-Mail tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de.

Die TBS bietet außerdem betriebliche Beratungen zur Gestaltung von allen Aspekten der mobilen Arbeit und Seminare für betriebliche Interessenvertretungen. Näheres unter www.tbs-nrw.de (→ Seminare/Tagungen).

Der Themenschwerpunkt „Mobile Arbeit“ in dieser Ausgabe ist auch als separater Sonderdruck bei der TBS NRW erhältlich.



CORNELIA BRANDT

Mobile Arbeit – hoffentlich gesund!

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien begünstigen die Ausbreitung mobiler Arbeitsformen. Mobile Arbeit bedeutet für viele Wirtschaftsbereiche mehr Flexibilität und Wettbewerbsvorteile. Allerdings bringt sie für die Beschäftigte auch neue Belastungen hervor. Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Das verlangt von den Beschäftigten selbst mehr individuelle Kompetenz und Handlungsfähigkeit. Erforderlich sind auch kollektive Regelungen, die an Interessenvertretungen und Gewerkschaften neue Anforderungen stellen.

Im Zug, im Flugzeug, im Auto beobachten wir: Immer mehr Menschen arbeiten von unterwegs, führen ihre Absprachen über Mobiltelefone, schicken E-Mails, setzen ihre Arbeit auf dem Reiseweg auf ihren Laptops fort. Für viele wird das Auto zum eigentlichen Büro, werden die Grenzen zwischen Arbeits- und privater Zeit fließend. Waren noch Ende der 90er Jahre die Experten sicher, dass die – geregelte – Tele(heim)arbeit die Arbeitsform der Zukunft werde, so sehen wir uns heute mit der Ausbreitung einer anderen, häufig unregelmäßigen Arbeitsform konfrontiert, die wir mangels anderer Begriffe die neue „mobile Arbeit“ nennen, womit wir meinen „Arbeit, die regelmäßig an mehr als zwei Einsatzorten geleistet wird, gestützt mit Mitteln der IuK-Technik“¹.

Mobile Arbeit bringt neue Herausforderungen

Mobile Arbeit hat Zukunft, sie bedeutet für Unternehmen mehr Flexibilität und Kundennähe und damit Wettbewerbsvorteile, unterstützt die Optimierung von Geschäftsprozessen, spart so Zeit und Geld. Für Beschäftigte verbindet sich mit dieser Arbeitsform die Hoffnung auf neue Spielräume, Handlungsfreiheit, Freiheit von Zwängen, Zeitgewinn und bessere Vereinbarkeit der Arbeit mit persönlichen Bedürfnissen. Diese neue Entwicklung betrifft eine Vielfalt von Berufen und Branchen: Wir finden sie im Verkauf, im klassischen Außendienst, der IT-Beratung, den Pflegediensten wie auch im traditionellen Handwerk.

Mobile Arbeit bedeutet neue Herausforderungen für die Beschäftigten. Der Arbeitstag unterscheidet sich von dem der KollegInnen mit festem Arbeitsplatz im Betrieb: Kennzeichen sind längere Anfahrtszeiten, Arbeit zu „unüblichen“ Zeiten, Termindruck, häufiger Ortswechsel, Umgang mit nicht immer störungsfreier Technik, Organisation ihres „Arbeitsplatzes“ beim Kunden und während der Reise, Verhandlungen auch mit schwierigen Kunden. Und schließlich: Mehr Entscheidungsfreiheit, aber auch Entscheidungsdruck.

Die Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen, für die Einhaltung von Arbeitszeit und Pausen, für die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, dafür, dass der Vorgesetzte die eigene Arbeit schätzt und unterstützt, Weiterbildungsbedarf rechtzeitig angemeldet wird, all das liegt stärker als bei den KollegInnen vor Ort bei den Beschäftigten selbst. Eine Teilauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit“ (zum DGB-Index siehe Heft 11/2006, Seite 25-28) bestätigt den Handlungsbedarf bei mobiler Arbeit.

Mobile Beschäftigung führt zu spezifischen Belastungen²

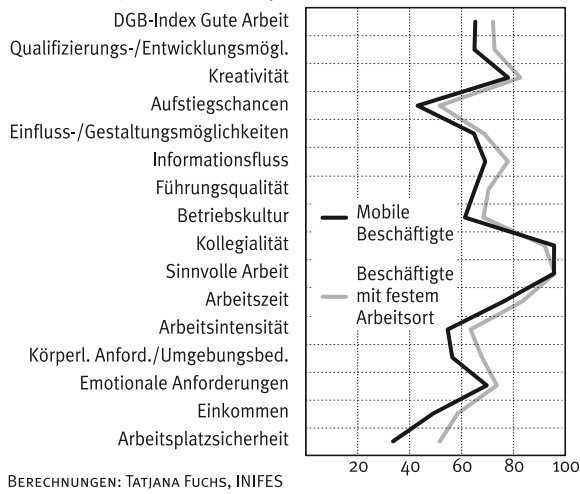
Mit dem „DGB Index gute Arbeit“ wurde ein Instrument zur Beschreibung der Arbeitsqualität in Deutschland entwickelt. Das Projekt startete 2006 mit einer Piloterhebung in 10 Betrieben mit insgesamt 1706 Beschäftigten. Eine Teilauswertung beschreibt nachfolgend, wie die mobilen Beschäftigten (30% der Befragten) im Vergleich zu den Beschäftigten mit festem Arbeitsort ihre Arbeitssituation einschätzen und gibt Hinweise auf die Qualität mobiler Arbeit (siehe Abbildung).

Die befragten Beschäftigten mit wechselnden Einsatz- bzw. Arbeitsorten kamen überwiegend aus den Betrieben der Chemieindustrie sowie aus technischen und sozialen Dienstleistungsbetrieben. Die Berufe waren stark technisch geprägt, der Männeranteil sehr hoch (91% der mobilen Beschäftigten waren Männer).³

Grundannahme der Studie war, dass mobile Beschäftigung mit besonderen körperlichen und zeitlichen Belastungen und stärkeren emotionalen Anforderungen einhergeht. Häufige Einsatzwechsel könnten Probleme bei der kommunikativen Einbindung und eine geringere soziale Einbindung bewirken. Als Vorteil der mobilen Arbeit könnten mehr Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten vermutet werden, da die Beschäftigten meist nicht der direkten Kontrolle durch den Vorgesetzten unterliegen. Verschiedene Einsatzorte könnten

Die Autorin
Cornelia Brandt,
Referentin In-
novations- und
Technologie-
politik bei der
ver.di Bundes-
verwaltung.
Kontakt: cornelia.
brandt@verdi.de

DGB-Erhebung 2006 zur Ermittlung der Arbeitsqualität



als lernförderlich empfunden werden, da die Beschäftigten sich immer wieder auf neue Situationen einstellen müssen, in denen sie selbständig Probleme lösen.

Keine größeren Handlungsspielräume bei mobiler Arbeit

Die Auswertung ergibt, dass das Arbeiten an wechselnden Einsatzorten von den meisten mobilen Beschäftigten nicht oder nur mäßig als belastend wahrgenommen wird. Allerdings war in den befragten Betrieben die mobile Arbeit eine schon länger eingeführte Arbeitsform. Die These, dass mit mobiler Beschäftigung spezifische Belastungen einhergehen, konnte bestätigt werden:

Mobile Beschäftigte beurteilen alle erfragten Dimensionen der Arbeit negativer oder höchstens gleich gut wie Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz. Deutlich negativer als ihre KollegInnen mit festem Arbeitsort beurteilten die mobilen Beschäftigten die Wahrnehmung der beruflichen Zukunft, die Einkommensbedingungen, die körperlichen Anforderungen, die Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitsintensität, die Aufstiegschancen, die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Betriebskultur.

Die Ergebnisse bestätigen nicht die Annahme, dass mobile Beschäftigte über größere Handlungsspielräume und Entscheidungsmöglichkeiten verfügen, die bei vergleichbaren Beschäftigten mit festem Arbeitsort nicht oder im geringeren Maß vorhanden sind. Weder die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten noch die Entwicklungs- und kreativen Möglichkeiten werden in der Piloterhebung von den mobilen Beschäftigten besser eingeschätzt.

Geringere Arbeitszufriedenheit

Nach der Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitssituation befragt, ist der Anteil der Zufriedenen unter den mobilen Beschäftigten deutlich geringer (38%) als bei den Beschäftigten mit festem Arbeitsort (48%). Lediglich die Annahme, dass sich die Beschäftigten auf Grund häufiger Einsatzwechsel schlechter sozial eingebunden fühlen, trifft nur zum Teil zu: Zwar

werden Probleme des Informationsflusses zwischen Betrieb und Beschäftigten deutlich und die Führungsqualität wird schlechter bewertet, nicht jedoch die sozialen Beziehungen zu den Kolleg/innen. Im Gegenteil: Kollegialität ist die einzige Dimension, die von mobilen Beschäftigten besser bewertet wird als von Beschäftigten mit festem Arbeitsort.

Expertenbefragung zur mobilen Beschäftigung durch OnFormA⁴

In einer Expertenbefragung durch das Online Forum mobile Arbeit⁵, wurden die Trends und Gestaltungserfordernisse der mobilen Beschäftigung erfragt. Wesentliche Ergebnisse der Befragung:

- ▶ Fortschreitende Technologien und optimierte Geschäftsabläufe tragen dazu bei, die Bedeutung einzelner Standorte zu relativieren, so dass mobile Arbeit zu einer zunehmend akzeptierten Alternative wird.
- ▶ Auch mobile Beschäftigte brauchen noch Büros, zumindest hin und wieder.
- ▶ Durch die Nutzung mobiler Arbeitsformen ergeben sich neue Wertschöpfungspotenziale (z. B. sind neue Dienstleistungen möglich).
- ▶ Mobile Arbeit hat einen hohen Stellenwert unter Berücksichtigung der Faktoren Standort-sicherheit und Erhalt von Arbeitsplätzen.
- ▶ Mobile Arbeit stellt an das Unternehmen und die Beschäftigten besondere Anforderungen in Bezug auf Weiterbildung der Beschäftigten, Arbeitszufriedenheit, Onlinerechte für Beschäftigte und Balance zwischen Beruf – Familie/Partnerschaft – Freizeit.
- ▶ Beschäftigte in mobilen Arbeitsformen benötigen neue Schlüsselqualifikationen.
- ▶ Der technisch-organisatorische Wandel führt bei mobiler Arbeit zu veränderten Kooperationsformen und Kommunikationserfordernissen.

Besondere ergonomische Anforderungen

Einstimmig weisen die Experten auf die herausragende Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei mobiler Arbeit hin. Ein besonderes Problem wird dabei in der Umsetzung der ergonomischen Anforderungen an den Arbeitsplatz gesehen.

Die Ergebnisse der Teilauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit“ werden in der OnFormA-Befragung bestätigt. Eine besondere Anforderung an Beschäftigte und Unternehmen durch mobile Arbeit sehen die befragten Experten in der Gestaltung der Arbeitszeit, in Problemen bei der Führung und bei der Kommunikation zwischen mobilen Beschäftigten und dem Betrieb. Auch auf die fehlende Abgrenzbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben und die Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weisen die Experten der OnFormA-Befragung hin.

Mehr Beteiligung und Kommunikation erforderlich

Die zitierten Erhebungen geben uns erste Hinweise auf die Situation mobiler Beschäftigter. Weitere Aufklärung und Forschung ist erforderlich. Deutlich wird jedoch bereits jetzt der Gestaltungsbedarf bei der Einführung und Begleitung mobiler Arbeit. Weitere wichtige Themen, wie die Gestaltung

entsprechender Büro„welten“ oder auch das Thema Datenschutz wurden in diesem Artikel ausgespart. Sie bedürfen aber ebenso der besonderen Beachtung.

Dieser Beitrag will vor allem Sensibilisierung für ein zunehmend wichtiges Thema erreichen. Eine neue Arbeitsform ist entstanden, die von Beschäftigten neue Anpassungsleistungen verlangt, die von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften berücksichtigt werden müssen. Schlechtere Erreichbarkeit, zunehmender Verantwortungsdruck und die isolierte Arbeit der Beschäftigten fordern von uns neue Mittel und Wege der Unterstützung.

Neben der erforderlichen kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen wird es zunehmend erforderlich, die individuellen Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten zu begleiten, zu stärken und zu vernetzen. Neue, zusätzliche Formen von Beteiligung und Kommunikation mit den Beschäftigten müssen durch die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften entwickelt werden.

Weitere Informationen

Die Ergebnisse der Befragung zur mobilen Arbeit auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit (pdf-Datei, 18 Seiten, Verfasserin: Tatjana Fuchs) steht zum download bereit unter <http://innotech.verdi.de>. Das online-Forum mo-

bile Arbeit ist erreichbar unter www.onforma.de.

Fußnoten

¹ Die Definition der mobilen Arbeit aus der ECaTT-Studie von 1999 hat eine engere Definition von mobiler Arbeit, wenn mindestens 10 Stunden pro Woche an einem anderen Ort als der zentralen Betriebsstätte oder der eigenen Wohnung gearbeitet wird und dabei Online-Datenübertragung genutzt wird.

² Teilauswertung zur mobilen Arbeit: Tatjana Fuchs, Internationales Institut für empirische Sozialökonomie „Mobile Arbeit im Spannungsfeld der wahrgenommenen Arbeitsqualität“, 2006, dokumentiert z.B. bei <http://innotech.verdi.de>

³ In der Piloterhebung waren Männer mit 77,6% der Befragten überrepräsentiert. Bei den Beschäftigten mit festem Arbeitsort war der Männeranteil 71,8%.

⁴ www.onforma.de. Das Online Forum mobile Arbeit sammelt Informationen bei ExpertInnen und führt eine Online-Befragung mobiler Beschäftigter durch. Das langfristige Ziel ist der Aufbau eines Kompetenzzentrums für mobile Beschäftigte im Netz. Projektpartner von OnFormA sind T-Mobile, debitel, die Initiative D 21 und ver.di-Innovations- und Technologiepolitik sowie ver.di innotec.

⁵ Mündliche Interviews März bis Juli 2006 von 25 Experten: Personalverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten, Fachleuten aus Gewerkschaft, Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie mobilen Beschäftigten, dazu liegen 23 schriftliche Fragebögen vor. Manuskript noch unveröffentlicht. Nähere Informationen über cornelia.brandt@verdi.de

Impressum

Gute Arbeit.

Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

Redaktion

Dr. Jürgen Reusch (verantwortlich)

Verleger

„Arbeitsrecht im Betrieb“
Verlagsgesellschaft mbH

Verlagsleiter

Dr. Jürgen Schmidt

Geschäftsführer

Rainer Jöde

Anschrift für

Redaktion und Verlag:

Hedderheimer
Landstraße 144
60439 Frankfurt
Tel. 069 / 13 30 77 - 635
Fax 069 / 13 30 77 - 615
gutearbeit@aib-verlag.de
www.gutearbeit-online.de

Leserservice

BDK Bücherdienst GmbH
Postfach 90 01 20, 51111 Köln,
Tel. 02203 / 10 02 66, 80
Fax 02203 / 10 02 195
bundverlag@b-d-k.de

Konto

Stadtparkasse Köln
BLZ 370 501 98
Konto Nr. 15602212

Anzeigen- und Vertriebsleitung

Bund-Verlag GmbH
Hartmut Griesbach (verantwortlich)
Hedderheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
Tel. 069 / 79 50 10 50
Fax 069 / 79 50 10 12
hartmut.griesbach@bund-verlag.de

Anzeigenverwaltung

Tel. 069 / 79 50 10 51
Fax 069 / 79 50 10 12
Es gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 1, gültig ab 1. 1. 2005

Erscheint monatlich.

Jahresbezugspreis für 11 Hefte
(inkl. ein Doppelheft) 148,20
Euro; Studentenpreis 88,80
Euro, Auslandspreis 148,20 zzgl.
Versandkosten.
Einzelheft 14,00 Euro.
Abbestellungen zum Jahresende
mit Sechswochenfrist.
Gezeichnete Beiträge, Beilagen
und Anzeigen spiegeln nicht
unbedingt die Meinung der

Redaktion sowie des Verlages wider.

Druckvorstufe

LingoVision, Hamburg

Druck

Konrad Triltsch GmbH, Ochsenfurt

Urheber und Verlagsrechte

Alle in dieser Fachzeitschrift
veröffentlichten Beiträge und
Abbildungen sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung – auch
auszugsweise – bedarf daher der
vorherigen Zustimmung des Verlages.

Bildnachweis

ergo-online® (1) | Siemens (1)
SMA (1) | Walensky (4)

Redaktionsbeirat

Holger Bartels | Eddie Bohner
Bernd Eisenbach | Prof. Dr. Gine
Elsner | Marianne Giesert | Anne
Jenter | Prof. Dr. Wolfhard Kohte
Siegfried Leittretter | Hans-Jürgen
Marker | Prof. Dr. Rainer Müller
Prof. Dr. Alfred Oppolzer | Klaus
Pickshaus | Rainer Prestin | Prof.
Dr. Klaus Priester | Dr. Horst
Riesenberg-Mordeja | Dr. Werner
Schneider | Marina Schröder |
Ulrike Teske | Norbert Weber |
Stefan Weis | Uwe Wötzel

Neue Broschüren

Telefonieren übers Internet

Neue TBS-Handlungshilfe

Das Telefonieren übers Internet – Voice-over-Internet-Protocol (VoIP) genannt – revolutioniert die Kommunikation im Unternehmen. VoIP bringt Sprache, Text und Video auf der Basis des Internets zusammen. Es erweitert einerseits die Kommunikationsmöglichkeiten und senkt andererseits deren Kosten; erforderlich sind nur ein Computer mit Internetanschluss, eine spezielle Software, ein Mikrofon und ein Lautsprecher. Für die Beschäftigten bedeuten diese Vorteile aber auch Risiken. Wer am VoIP-Netz angeschlossen ist, ist verfügbar, kann überwacht und kontrolliert werden. Wer hat wann mit wem und welchem Ergebnis telefoniert – VoIP liefert Antworten auf diese Fragen.



Betriebsräte, die VoIP in einer Betriebsvereinbarung (BV) regeln wollen, können nicht auf Standardlösungen zurückgreifen. Um eine passgenaue BV zu entwickeln, müssen sie zunächst die Funktionen der VoIP-Anlage unter die Lupe nehmen, die der Arbeitgeber einführen will. Bei der Erstellung dieser VoIP-Risikoanalyse hilft die TBS-Handlungshilfe „Telefonieren übers Internet“.

TBS-Broschüre, 48 Seiten

Alternde Belegschaften im demografischen Wandel

Ein Thema für Interessenvertretungen

Der „Demografische Wandel“ ist zwar Dauerthema in den Medien, aber nur selten werden die Auswirkungen des demografischen Wandels in den Betrieben thematisiert.

Die vorliegende Broschüre stellt die Folgen des demografischen Wandels aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen dar und macht deutlich, dass hier eine Reihe von Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten bestehen. Es geht weniger um Lösungen für Ältere sondern darum, das Altern im Betrieb zu thematisieren. Dann rücken für Interessenvertretungen wichtige Themen wie lebenslanges Lernen, Gesundheitsvorsorge und vorausschauende Personalpolitik ins Zentrum.



TBS-Broschüre, 47 Seiten

Pro Broschüre wird eine Schutzgebühr von 4,50 € plus 3,- € Versandkosten (Sonderkonditionen bei Bestellungen ab 5 Exemplaren auf Anfrage) erhoben.

Weitere Broschüren im Internet!

Die TBS wird von den Gewerkschaften sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW getragen.

Unsere Themen

- Arbeit und EDV Arbeit und Gesundheit
- Arbeit und Ökonomie Arbeit und Organisation

Beratung

konstruktiv und praxisorientiert

- Jährlich über 300 Beratungen sind Grundlage und Beleg für Praxisnähe und Betriebserfahrungen.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen und Gewerkschaften sind die Basis für die Entwicklung von Problemlösungen.

Weiterbildung

betriebsnah und kompetent

- ReferentInnen mit Erfahrungen aus Betriebsberatungen und im praktischen Umgang mit der Thematik.
- In jährlich über 170 Seminaren mit ca. 2.000 TeilnehmerInnen werden praxisrelevante Inhalte und betrieblich erprobte Handlungsstrategien vermittelt.
- Intensiver Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen und professionelle Seminarunterlagen.

Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund

Westenhellweg 92-94 ■ 44137 Dortmund
Tel. 0231 / 24 96 98 -0 ■ Fax 0231 / 24 96 98 -41
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de ■ tbs-ruhr@tbs-nrw.de

Regionalstelle Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 17 ■ 33602 Bielefeld
Tel. 05 21 / 96 63 5-0 ■ Fax 05 21 / 96 63 510
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Kurfürstenstraße 10 ■ 40211 Düsseldorf
Tel. 0 211 / 17 93 10-0 ■ Fax 0 211 / 17 93 10-29
tbs-d@tbs-nrw.de



Kostenlos anfordern!

Das aktuelle Seminarprogramm
„Schnittpunkt“

Das gesamte Seminarprogramm
im Überblick unter

www.tbs-nrw.de