



Leitfaden 2

Rechtliche und technische Voraussetzungen für erfolgreiche mobile Arbeit

Inhaltsverzeichnis

- 4 **Worum geht's?**
- 6 **Der rechtliche Rahmen**
- 7 Regelungen zum mobilen Arbeiten im Betrieb
- 9 Freiwilligkeit als wichtiges Gut
- 9 Unfallschutz auch bei mobiler Arbeit und zuhause
- 10 Datenschutz und Datensicherheit bei ortsflexibler Arbeit
- 13 **Technische und organisatorische Voraussetzungen**
- 13 Technische Ausstattung
- 14 Mobile Arbeit ergonomisch gestalten
- 16 **Literatur**



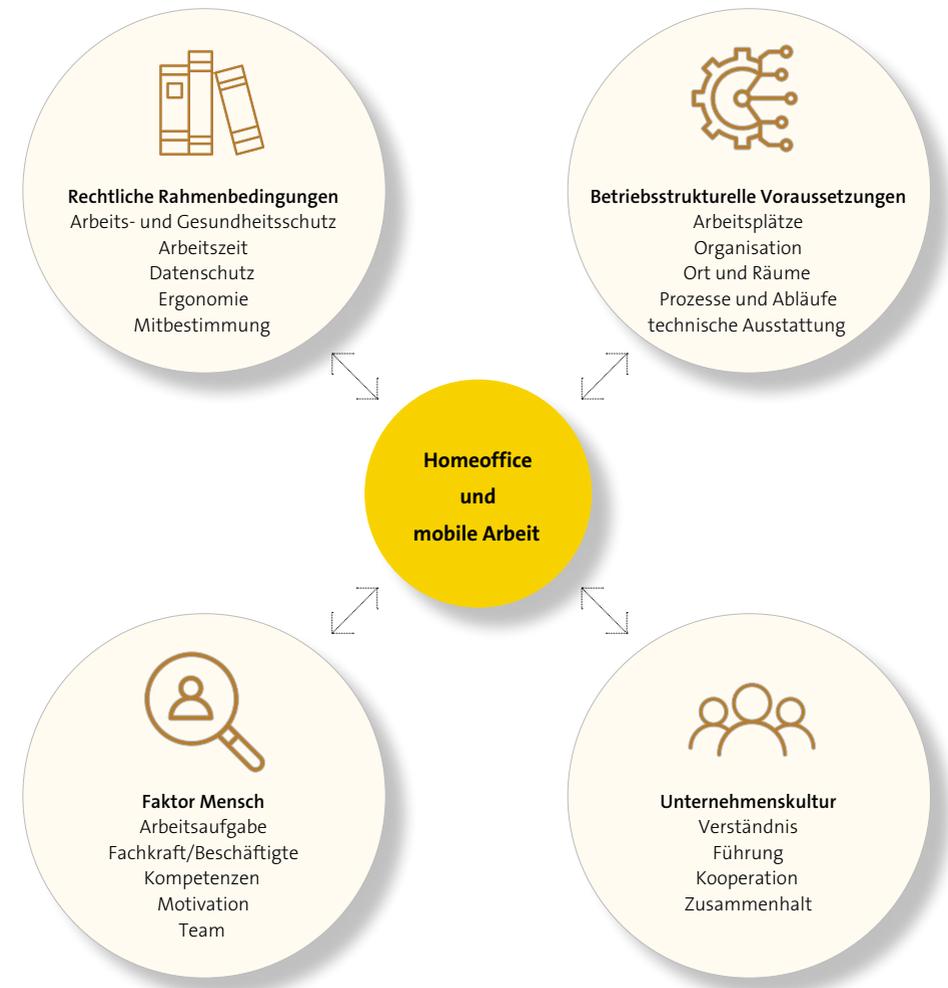
Dieser Leitfaden ist Teil der Arbeitshilfe „Homeoffice und mobile Arbeit bewusst gestalten“.
Weitere Dokumente und Tools finden Sie unter [rkw.link/mobilearbeit](https://www.rkw-link.com/mobilearbeit)



Worum geht's ?

Mobile Arbeit ist ein vielschichtiges Thema: Viele Aspekte müssen bedacht und geregelt werden, damit sie erfolgreich in Ihrem Betrieb etabliert werden kann. In diesem Leitfaden geht es zum einen um die rechtlichen Rahmenbedingungen und Gesetzesnormen, die bei der Gestaltung von mobiler Arbeit zu beachten sind (Handlungsfeld „Rechtliche Rahmenbedingungen“). Auch Themen des Datenschutzes spielen dabei eine Rolle. Zum anderen wird der Themenkomplex technische Ausstattung und Ergonomie beleuchtet (Handlungsfeld „Betriebsstrukturelle Voraussetzungen“). Es geht in diesem Faktenblatt somit im Wesentlichen um objektive Faktoren der mobilen Arbeit. Die nicht minder wichtigen sozialen und personenbezogenen Faktoren mobiler Arbeit werden im Leitfaden „Gut und kompetent auch an unterschiedlichen Orten zusammenarbeiten“ behandelt.

Homeoffice und mobile Arbeit – Mehr als nur Arbeiten von zuhause und unterwegs



Der rechtliche Rahmen

Bei der Gestaltung von mobiler Arbeit und Homeoffice sind Gesetze aus sehr unterschiedlichen Rechtsgebieten zu beachten. Von hoher Bedeutung sind die Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die betriebliche Mitbestimmung in Betrieben mit Betriebsrat, der personenbezogene Datenschutz und die betriebliche Datensicherheit.

Während der Pandemie gab es für alle Beschäftigten, deren Arbeitstätigkeit eine Arbeit von zuhause zuließ, eine Pflicht des Arbeitgebenden zum Angebot von Homeoffice. In großer Geschwindigkeit wurden pragmatische Lösungen etabliert. Sie waren im Großen und Ganzen wirtschaftlich erfolgreich und fanden Zuspruch bei den betroffenen Beschäftigten, wiesen aber Regelungslücken beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf. Ein Beispiel dafür ist die fehlende Geltungskraft der Arbeitsstättenverordnung.

Noch immer fehlen klare rechtliche Regelungen, die auf mobiles Arbeiten zugeschnitten sind und den unterschiedlichen Formen ortsunabhängigen Arbeitens von zuhause und unterwegs Rechnung tragen. Die Politik diskutiert derzeit mit den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern über neue gesetzliche Regelungen, die spezifisch auf mobile Arbeit zugeschnitten sind.

Ein gesetzlicher Rahmen für den Arbeitsschutz ist allerdings bereits gegeben. Es gilt das Arbeitsschutzgesetz, das die Arbeitgebenden dazu verpflichtet, Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu ergreifen. Im Gesetz enthalten sind die Verpflichtung zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit, zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen und zur Durchführung von Unterweisungen zum Gesundheitsschutz.

Auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit der Festlegung maximaler werktäglicher Arbeitszeiten, der Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten und der Sonn- und Feiertagsruhe gilt unbeschränkt (zu den Regelungen des Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit siehe *Backhaus et al. 2021*).

Regelungen zum mobilen Arbeiten im Betrieb

Zunächst einmal gilt: Die Frage, ob in einem Betrieb Homeoffice eingeführt wird, ist eine rein unternehmerische Entscheidung. Komplizierter wird es, wenn es um die Art der Vereinbarung geht. Hier sind im Grundsatz zwei Varianten zu unterscheiden. Zum einen gibt es einzelvertragliche Lösungen, zum anderen Betriebsvereinbarungen, die der Mitbestimmung eines Betriebsrats unterliegen.

In Betrieben ohne Betriebsrat können Vereinbarungen zu mobiler Arbeit einzelvertraglich abgeschlossen werden. Dort kann mobile Arbeit im konkreten Einzelfall vereinbart oder durch einen Zusatz im Einzelvertrag geregelt werden. Möglich ist sogar, dass mobile Arbeit im stillschweigenden Einvernehmen zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden „zustande kommt“, indem Mitarbeitende das nötige Equipment in Empfang nehmen und die Arbeit von zu Hause aus aufnehmen (*IHK Region Stuttgart o. J.*). Homeoffice-Lösungen mit wenig Formvorschriften sind in der Praxis für die große Mehrheit vor allem der kleinen und mittelgroßen Unternehmen möglich. Denn nur acht Prozent aller Betriebe und 38 Prozent aller Beschäftigten befinden sich im Geltungsbereich der gesetzlichen Mitbestimmung (*Handelsblatt 2022*).

→ Leseempfehlung

Eine gute Zusammenstellung zu den gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bieten die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Beispielhaft seien die Internetseite der Unfallkasse Hessen (www.ukh.de/unternehmen-und-beschaeftigte/corona-situation-in-unternehmen-und-betrieben/gesund-im-homeoffice) oder die Publikation „Arbeiten von zuhause“ der *BG ETEM (2022)* genannt.

Inwieweit einzelfallbezogene und informelle Lösungen mobiler Arbeit aus betrieblicher Sicht sinnvoll und auf längere Sicht tragfähig sind, ist allerdings fraglich. Einzelvertragliche Regelungen für mobile Arbeit bergen einige Risiken im Hinblick auf Sozialklima und Effizienz (z. B. auf Grund mangelnder Transparenz und des Gefühls von Benachteiligung). Auch organisatorische Probleme können auftreten, wenn die Einzellösungen im Betrieb nicht so gut zusammenpassen und zum Beispiel Erreichbarkeiten nicht verlässlich geregelt sind. Vor diesem Hintergrund sollten auch kleinere Unternehmen ohne „offizielle“ Interessenvertretung nach Wegen und Lösungen suchen, die von allen Akteurinnen und Akteuren gemeinsam getragen werden. Es geht darum, Effizienz und Bedürfnisse der Mitarbeitenden auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

Die Regelungsform der Betriebsvereinbarung greift in Unternehmen mit Betriebsrat. Die Betriebsräte können nicht über das „Ob“ der mobilen Arbeit abstimmen. Diese Entscheidung trifft nach aktueller Rechtslage das Unternehmen. Wenn aber mobile Arbeit eingeführt wird, dann sind die damit verbundenen Regelungen mitbestimmungspflichtig; d. h. der Betriebsrat hat das Recht, über das „Wie“ der mobilen Arbeit mitzubestimmen. Im Öffentlichen Dienst wird die Mitbestimmung durch Personalräte ausgeübt; die Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden heißt dort Dienstvereinbarung.

Im Jahr 2021 ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getreten. Der § 87 Abs. 1 BetrVG wurde um ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit erweitert. In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass mobile Arbeit dann vorliegt, wenn Arbeitnehmende die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgebenden vereinbarten Ort erbringen. Die Themenbereiche der Mitbestimmung umfassen im Rahmen des § 87 Abs. 1 die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz, Ordnungs- und Verhaltensregeln, Arbeitszeitregelungen oder auch technischen Kontrollvorrichtungen. Darüber hinaus ergeben sich für Arbeitgebende aus dem § 90 BetrVG auch Unterrichts- und Beratungspflichten. So sind Betriebsräte über Planungen von Veränderungen der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe, die in Zusammenhang mit mobiler Arbeit stehen, zu unterrichten (Kössel 2021).

In der öffentlichen Diskussion über mobile Arbeit haben die auf den Mitbestimmungsrechten fußenden Betriebsvereinbarungen ein hohes Gewicht. An vielen virtuellen Orten finden sich Beispiellösungen und Musterbetriebsvereinbarungen. Gründe dafür sind, dass die Mitbestimmung eine geeignete Systematik für eine sozialpartnerschaftliche Gestaltung von Homeoffice und mobiler Arbeit liefert. Auch für Unternehmen ohne Betriebsrat können sie gute Anregungen und Orientierung bieten.

Freiwilligkeit als wichtiges Gut

Bei mobiler Arbeit ist Freiwilligkeit für die Beschäftigten ein wichtiges Prinzip: Homeoffice und mobile Arbeit können nicht einseitig von Arbeitgebenden verordnet werden (eine Ausnahme gab es nur aufgrund der Gesetzeslage während der Corona-Pandemie). Denn auch wenn viele Beschäftigte die Vorteile ortsflexibler Arbeit schätzen, gibt es auch diejenigen, die ausschließlich an ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen arbeiten wollen. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Beschäftigte wollen eine klare Trennlinie zwischen Berufs- und Privatleben oder häusliche Bedingungen bilden ein Hindernis für mobile Arbeit von zuhause. So könnte ein Arbeitszimmer fehlen, in dem man ungestört und unter guten ergonomischen Bedingungen arbeiten kann. Auch gibt es Beschäftigte, die die räumliche Nähe zu den Kolleginnen und Kollegen brauchen oder die sich Disziplin und Fähigkeiten zur Selbstorganisation zuhause nicht zutrauen (Backhaus & Beermann 2021).

Unfallschutz auch bei mobiler Arbeit und zuhause

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz brachte auch Klarstellungen beim Versicherungsschutz mit sich. Danach genießen Beschäftigte auch im Homeoffice und bei mobiler Arbeit den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Im § 8 des Sozialgesetzbuch VII – Gesetzliche Unfallversicherung – heißt es nunmehr:

„Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“ (Bundesministerium der Justiz 2021)

Versichert sind somit Wege in der Wohnung, die im engen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen (inkl. Nahrungsaufnahme und Toilettengang). Außerdem sind Beschäftigte ebenfalls auf dem Weg versichert, wenn sie ihre Kinder in eine externe Betreuung bringen, um im Homeoffice zu arbeiten (*IHK Region Stuttgart o. J.*).

Datenschutz und Datensicherheit bei ortsflexibler Arbeit

Die Themen Datenschutz und -sicherheit spielen bei ortsflexibler Arbeit eine wichtige Rolle. Neben dem Schutz von personenbezogenen Daten muss auch die Sicherung der Betriebsdaten vor dem Zugriff unbefugter Dritter beachtet werden. Kann dies unter den Bedingungen mobiler Arbeit nicht gewährleistet werden, so bildet dies ein Ausschlusskriterium für die Durchführung der Tätigkeit im Homeoffice. Bei der Entscheidung, ob sich Tätigkeiten für mobiles Arbeiten eignen, empfiehlt es sich auch frühzeitig betriebliche Datenschutzbeauftragte zu beteiligen (sofern vorhanden).

Tätigkeiten, bei denen ein Zugriff auf besonders schützenswerte personenbezogene Daten nötig ist (nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO z. B. Angaben zur rassischen und ethnischen Herkunft, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten etc.), werden häufig von Telearbeit bzw. mobiler Arbeit ausgeschlossen (*Zanker et al. 2021*). Die Verarbeitung solcher Daten ist nur dann vertretbar, wenn deren Schutz durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen und entsprechende Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgebenden gewährleistet ist (Art. 32 DSGVO): je sensibler und damit schützenswerter Daten sind, desto stärker sollten sie geschützt werden.

Hinweis

Homeoffice und Datenschutz gehören zwingend auf die Agenda des/der Datenschutzbeauftragten. Unter Umständen ist auch eine entsprechende Datenschutzbildung durch externe Expertinnen und Experten sinnvoll. Zudem können alle Mitarbeitenden, die zuhause arbeiten, mit einem Datenschutz-Kurs zum Homeoffice ausführlich gebrieft werden, welche Punkte es zu beachten gibt. Diese Datenschutzbildung fürs Homeoffice ist auch dann sinnvoll, wenn die Belegschaft bereits aus dem Homeoffice arbeitet (*Strauß 2020*).

In jedem Fall ist der Zugriff auf Daten von unterwegs oder aus dem Homeoffice durch geeignete technische Schutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Technisch-organisatorische Maßnahmen

nach Art. 32 DSGVO können sein (*BfDI 2020*):

- Verwendung von sicher konfigurierten Rechnern (aktueller Virenschutz, Firewall, Verschlüsselungssoftware etc.); Vorzug von Hard- und Software, die durch die Arbeitgebenden bereitgestellt wird, vor der Nutzung privater Hard- und Software.
- Bei Verwendung privater Hard- und Software sind Vereinbarungen über die Kontrolle und Löschung beruflicher Daten sowie die deutliche Trennung von beruflichen und privaten Inhalten zu treffen.
- Sicherung von Daten oder Programmen von mobilen Endgeräten vor unberechtigtem Zugriff zum Beispiel über Passwortschutz, Blickschutzfilter (Sichtschutzfolie) für Notebooks und MonitoreVerbindung ausschließlich über ein sogenanntes Virtual Private Network (VPN).
- Verschlüsselung der Daten (Ende-zu-Ende) inkl. Ablageverschlüsselung auf dem mobilen Gerät.
- Keine private Nutzung der beruflich zur Verfügung gestellten IT-Ausstattung.

Um Sicherheitslücken zu schließen, ist eine regelmäßige Aktualisierung aller mobilen Geräte und Cloud-Dienste durch Updates erforderlich. Die Arbeitgebenden tragen die Verantwortung für den Schutz personenbezogener Daten und sollten daher in regelmäßigen Abständen kontrollieren, ob die getroffenen Maßnahmen ihren Zweck erfüllen und vereinbarte Vorgaben eingehalten werden. Vor diesem Hintergrund sind sie auch gefordert, die Mitarbeitenden über die Anforderungen des Datenschutzes zu informieren und auf dem Stand zu halten (Peschl 2023):

- Die Arbeitgebenden müssen ihre Beschäftigten auf die Anforderungen aus den Datenschutzvorschriften nach der DSGVO hinweisen und sie zu deren Beachtung und Einhaltung verpflichten. Diese Pflicht folgt aus der Weisungsgebundenheit der Beschäftigten im Datenschutz (Art. 29 DSGVO).
- Durch Arbeitsverträge und zusätzliche Verpflichtungserklärungen u. a. nach § 53 des Datengeheimnisses (BDSG neu) sind die Mitarbeitenden über Datenschutzanforderungen zu informieren. Mit Datenverarbeitung befasste Beschäftigte dürfen personenbezogene Daten nicht unbefugt verarbeiten. Sie sind bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten.
- Regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten zu Datenschutzanforderungen tragen dazu bei, personenbezogene sowie Kundendaten vor unberechtigten Zugriffen zu schützen.

→ Leseempfehlung

Ausführliche Informationen über Datenschutz und Datensicherheit sind in dem Wegweiser „Telearbeit und Mobiles Arbeiten“ zu finden, der vom *Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) 2020* herausgegeben wurde.

Technische und organisatorische Voraussetzungen

Zur Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit benötigt es neben der Einhaltung der rechtlichen Aspekte auch wichtige technische und organisatorische Voraussetzungen. Im Folgenden möchten wir die wichtigsten Aspekte benennen.

Technische Ausstattung

Die Sicherstellung des Informationsflusses mit Hilfe leistungsfähiger Kommunikations- und Informationstechnik ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von ortsflexibler Arbeit. Dazu gehören die Zugriffsmöglichkeiten auf betriebliche Dokumente, deren Bearbeitung in Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie auch der Austausch mit Externen. Je nach Art der Tätigkeit ist bei ortsflexibler Arbeit also eine Grundausstattung an Hard- und Software in Verbindung mit einem internetbasierten Zugriff auf das Firmennetzwerk inklusive benötigter Dateien unerlässlich (Kaczynska et al. 2021).

- Kollaborations-/Projektmanagement-Softwares (z. B. Trello oder Asana) und Kommunikationssoftwares (z. B. Slack, Microsoft Teams, Google Hangouts, Zoom) machen die Koordination von Arbeitsaufgaben und die Zusammenarbeit von Beschäftigten ortsunabhängig möglich (ebd.). Auch der mobile Zugriff auf Kernprozesse (z.B. SAP-Lösungen, Microsoft Access etc.) kann, je nach Tätigkeitsprofil, notwendig sein.
- Betriebe mit einem hohen Datenaustausch-Volumen müssen besonders auf die Qualität der Daten- und Serverbindungen achten und entsprechende Absprachen mit den Beschäftigten treffen (ebd.). Vielfach stellen Unternehmen ihren Beschäftigten – je nach ihren finanziellen Möglichkeiten – Arbeitsmittel zur Verfügung. Häufig handelt es sich um ein eingerichtetes Arbeitsgerät (z. B. Firmennotebook) und teilweise auch um zusätzliches Zubehör (Kopfhörer, Kamera etc.). Weitere IT-Ausstattung wird häufig nur nach Vereinbarung gestellt bzw. bezuschusst (Hofmann et al. 2021a).

- Generell besteht auch die Möglichkeit, private Hard- und Software (BYOD: Bring Your Own Device-Regelung) einzusetzen, sofern dies zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbart wird. Solch eine Regelung birgt jedoch Risiken: Arbeitgebende haben dann deutlich weniger Einfluss und Kontrolle über den Datenschutz und die Datensicherheit (BfDI 2020).
- Der Homeoffice-Arbeitsplatz ist ein gesonderter Arbeitsplatz, dessen Hard- und Software auf den neuen Stand gebracht werden muss, was einen Kostenfaktor darstellt. Betriebe und Beschäftigte haben hier im Rahmen einer individuellen oder allgemeinen Vereinbarung Regelungen zu treffen.

Mobile Arbeit ergonomisch gestalten

Um mobile Arbeit produktiv und gesund zu gestalten, müssen ergonomische Gesichtspunkte sorgfältig beachtet werden. Ungestörtes Arbeiten und eine gute Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sind hier entscheidende Punkte. Denn Störungen und ungeplante Unterbrechungen bei der Arbeit wirken sich stark negativ auf die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeitenden im Homeoffice aus. Dies kann der Fall sein, wenn die Arbeit zu Hause zeitgleich mit Betreuungsaufgaben zu erledigen ist. Ebenso spielen die räumlichen Bedingungen der mobilen Arbeit eine wichtige Rolle. Arbeiten im Wohnzimmer, Schlafzimmer oder in der Küche schneiden im Hinblick auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit schlechter ab als die Arbeit im Arbeitszimmer (Bockstahler et al. 2020). Das eigene separate Arbeitszimmer kommt nicht nur der Ruhe bei der Arbeit zu Gute, sondern kann auch in Bezug auf Beleuchtung oder Körperhaltungen individuell passgenau auf die Mitarbeitenden zugeschnitten werden.

→ Leseempfehlung

Hinweise zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsmittel (Bildschirm und IT- Infrastruktur), des Arbeitsplatzes (Büromöbel) und der Arbeitsumgebung (Arbeitsraum z. B. Beleuchtung, Klima) gibt das *Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) (2022)*.

Zuhause arbeitende Mitarbeitende benötigen einen ergonomisch gestalteten Bildschirmarbeitsplatz: Die Bürostühle und Schreibtische sollten den Körpermaßen der Beschäftigten angepasst sein. Ein separater, reflexionsarmer Bildschirm erleichtert das Arbeiten. Wird ein Notebook genutzt, ist ein ausreichend großes Display (mindestens 15 Zoll) zu empfehlen. Erforderlich sind auch eine separate Maus und Tastatur. Wenn die Arbeit zuhause an einem festen Arbeitsplatz einen großen Teil der Tätigkeit ausmacht, müssen die Arbeitsschutzanforderungen wie im Büro eingehalten werden.

Bei mobiler Arbeit stehen die einzelnen Mitarbeitenden stärker als bei der Arbeit im Betrieb in der Verantwortung, für gute Arbeitsbedingungen bei mobiler Arbeit von zuhause und unterwegs zu sorgen. Das Mehr an Autonomie bei der Arbeit ist ja ein wichtiges Ziel mobiler Arbeit und fordert im Gegenzug Selbstsorge und auch Disziplin der Mitarbeitenden. Entsprechend seiner finanziellen Möglichkeiten kann der Betrieb die Mitarbeitenden bei der Ausstattung mit Technik und gegebenenfalls auch mit Büromöbeln unterstützen. Damit tut er zugleich etwas für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und stärkt seine Stellung als attraktiver Arbeitgeber. Ebenso wichtig ist es, die Kompetenzentwicklung im Hinblick auf mobile Arbeit zu fördern sowie auf Softwareergonomie zu achten. Beispielhaft zu nennen ist eine zuverlässig funktionierende und bedienungsfreundliche Konferenztechnik. Es geht arbeitswissenschaftlich gesprochen um Belastungsoptimierung, die vor allem Überforderung und Stress vermeidet. Den im Arbeitsschutzgesetz vorgesehenen Unterweisungen kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Auch Weiterbildungsmaßnahmen können erforderlich sein, damit die Beschäftigten souverän mit der Technik und den Prozessen umgehen können (Näheres dazu im Leitfaden *„Gut und kompetent auch an unterschiedlichen Orten zusammenarbeiten“*).

Hinweis

Die gesetzlichen Anforderungen sind vielfältig. Die vorliegenden Informationen können keine individuelle und verbindliche Rechtsberatung ersetzen. Sie haben Fragen? Zur Lösung von konkreten Rechtsfällen wenden sich an Ihren Arbeitgeberverband oder bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Ihre Berufsgenossenschaft.

Literatur

Backhaus, N., Beermann, B. (2021): Arbeiten von zu Hause und überall? Herausforderungen zeit- und ortsflexibler Arbeit aus Sicht des Arbeitsschutzes. In: DGUV Forum 6/2021, Schwerpunkt Mobiles Arbeiten.

Backhaus, N., Tisch, A. & Beermann, B. (2021): Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Bockstahler, M., Jurecic, M. & Rief, S. (2020): Homeoffice Experience. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart.

Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) (2020): Telearbeit und Mobiles Arbeiten – Ein Datenschutz-Wegweiser, Juli 2020, Bonn [23.05.2023].

Bundesministerium der Justiz (2021): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021, Teil I Nr. 32. Bundesanzeiger Verlag, Bonn. www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s1762.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s1762.pdf%27%5D_1684486323203 [23.05.2023].

Friemer, A. (2023): Kompetenzentwicklung für selbstgesteuertes Arbeiten im Homeoffice. In: Becke, G. (Hrsg.): Flexible Dienstleistungsarbeit gesundheitsförderlich gestalten – Herausforderung für ambulante soziale Dienste und agile IT-Services. Springer VS, Wiesbaden, link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-37055-8_11 [23.03.2023].

Handelsblatt (2022): Erfahren, männlich, Gewerkschafter – Wer die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb vertritt. www.handelsblatt.com/politik/deutschland/betriebsraete-erfahren-maennlich-gewerkschafter-wer-die-interessen-der-arbeitnehmer-im-betrieb-vertritt/28885378.html [26.04.2023].

Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2021): Arbeiten in der Corona-Pandemie – Folgeergebnisse. Ausgestaltung des „New Normal“. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart. www.iao.fraunhofer.de/content/dam/iao/images/iao-news/arbeiten-in-der-corona-pandemie-folgeergebnisse-ausgestaltung.pdf [28.04.2023].

IHK Region Stuttgart (o. J.): Beruf und Familie vereinbaren – Flexibles und mobiles Arbeiten, www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/fachkraefte-und-ausbildung/personalgewinnung-und-entwicklung/vereinbarkeit/flexible-und-mobile-arbeitsformen-3697192 [23.02.2023].

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) (2020): Ganzheitliche Gestaltung mobiler Arbeit. Springer Vieweg Berlin, Heidelberg.

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) (2022): Check-Up Homeoffice – Praxishilfe Langversion. publikationen.dguv.de/forschung/iag/praxishilfen/4018/check-up-homeoffice-langversion [28.04.2023].

Kaczynska, J. & Kümmerling, A. (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU. In: Haipeter et al. (Hrsg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Nomos, Baden-Baden. www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783748923046-83/flexibel-in-zeit-und-raum-gelingensbedingungen-von-homeoffice-und-mobiler-arbeit-in-kmu?page=1 [28.01.2023].

Kössel, A. (2021): Mobile Arbeit – Mitbestimmung des Betriebsrats. www.lutzabel.com/new-work/20210722-mobile-arbeit-mitbestimmung-des-betriebsrats [26.04.2023].

Peschl, A. (2023): Mobiles, zeitflexibles Arbeiten im Produktionsbereich – ein Leitfaden für Unternehmen. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., Düsseldorf. www.arbeitswissenschaft.net/mofapro-handlungshilfe [20.02.2023].

Strauß, K. (2020): Datenschutz Mobiles Arbeiten und Home-Office. www.datenschutzexperte.de/blog/datenschutz-im-unternehmen/mobiles-arbeiten-bleibt-das-datenschutzrisiko-kalkulierbar [23.05.2023].

Zanker, C., Brandl, K.-H. & Daum, M. (2021): Digitalisierung im Betrieb gestalten – Ortsflexibles Arbeiten, Qualifizierung und Beschäftigtendatenschutz. INPUT Consulting GmbH, Stuttgart. www.input-consulting.de/files/inpcon-DATA/download/2021_Betriebliche-Gestaltung-Digitalisierung_INPUTConsulting.pdf [23.05.2023].

Menschen. Unternehmen. Zukunft!

Das RKW Kompetenzzentrum ist ein neutraler Impuls- und Ratgeber für den deutschen Mittelstand. Es sensibilisiert angehende wie etablierte kleine und mittlere Unternehmen für Zukunftsthemen und unterstützt sie dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft auszubauen. Das RKW Kompetenzzentrum leistet damit einen Beitrag zur Stärkung des Gründungsgeschehens und zur nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung in Deutschland.

Zu den aktuellen Schwerpunktthemen „Gründung“, „Fachkräftesicherung“, „Digitalisierung“ und „Innovation“ bietet das RKW Kompetenzzentrum daher praxisnahe und branchenübergreifende Informationen sowie Handlungshilfen an.

Impressum

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e. V.
RKW Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Darüber hinaus stellen wir für die Bauwirtschaft traditionell branchenspezifische Lösungen bereit. Bei der Verbreitung der Ergebnisse vor Ort arbeitet das RKW Kompetenzzentrum mit Sitz in Eschborn eng mit den RKW Landesorganisationen in den Bundesländern zusammen.

Das RKW Kompetenzzentrum wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages gefördert.

Weitere Informationen:

www.rkw-kompetenzzentrum.de

Autorinnen und Autoren: Dr. Andreas Hinz,
Gabriele Held, Maximilian Auth
Gestaltung: Katja Hoffmann
Bildnachweis: iStock_shuoshu, Morsa Images, Auris,
monkeybusinessimages, Eva-Katalin, lechatnoir, Jelena
Danilovic, Roxiller, AndreyPopov.
2023

Dem RKW Kompetenzzentrum ist eine gendergerechte Kommunikation wichtig. Daher wird primär die neutrale Form verwendet, die für alle Geschlechter gilt. Ist dies nicht möglich, wird sowohl die weibliche als auch die männliche Form genannt. Die Verwendung der o. g. Gender-Möglichkeiten wurde aufgrund der besseren Lesbarkeit gewählt und ist wertfrei.