

Dittmar, Nele

Article

Tarifverträge zu mobiler Arbeit: Tarifpolitische Gestaltung einer digitalisierten Arbeitswelt?

Arbeit

Provided in Cooperation with:

De Gruyter Brill

Suggested Citation: Dittmar, Nele (2024) : Tarifverträge zu mobiler Arbeit: Tarifpolitische Gestaltung einer digitalisierten Arbeitswelt?, Arbeit, ISSN 2365-984X, De Gruyter, Berlin, Vol. 33, Iss. 4, pp. 141-161,
<https://doi.org/10.1515/arbeit-2024-0012>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331840>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Nele Dittmar

Tarifverträge zu mobiler Arbeit

Tarifpolitische Gestaltung einer digitalisierten Arbeitswelt?

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2024-0012>

Zusammenfassung: Mobiles Arbeiten, unterstützt durch digitale Technologien, ist spätestens seit der Corona-Pandemie ein wichtiges Thema in Debatten und Praxis der Arbeitswelt. Mobile Arbeit birgt Chancen aus Beschäftigten- und Unternehmenssicht, ebenso wie Herausforderungen und potenzielle Belastungen. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die die Gestaltung mobilen Arbeitens für betriebliche Akteure darstellt, beleuchtet dieser Beitrag, ob und wie mobiles Arbeiten in Deutschland in Tarifverträgen reguliert wird. Es zeigt sich, dass die Tarifparteien diese Facette der Digitalisierung der Arbeitswelt tarifpolitisch aufgreifen und gestalten – wenngleich einige Konfliktpunkte in Bezug auf mobiles Arbeiten den Betriebsparteien zur Lösung überlassen werden.

Schlüsselwörter: Tarifpolitik, Digitalisierung, mobiles Arbeiten, Arbeitsbeziehungen

Collective agreements on mobile working

Shaping the digitalized world of work via collective bargaining?

Abstract: Mobile working, supported by digital technologies, is an important topic in debates and practice of the world of work, at the latest since the Covid pandemic. Mobile working holds opportunities for workers and business alike, but also challenges and potential impairments. Against the background of the challenges the conditions of mobile working pose for workplace actors, this article sheds light on if and how mobile working is regulated in collective agreements in Germany. It is shown that the collective bargaining parties do pick up this facet of digitalization and shape it via collective bargaining – while, however, leaving many conflictual points to be solved at company level.

Dr. Nele Dittmar, Technische Universität Berlin, Fakultät VI: Planen Bauen Umwelt, Institut für Soziologie, Fraunhoferstr. 33–36 (FH 9-1), 10587 Berlin, Deutschland

Keywords: Collective bargaining, digitalization, mobile working, employment relations

1 Einleitung

Unter dem Stichwort „Digitalisierung“ werden derzeit vielfältige Entwicklungen in der Arbeitswelt beobachtet und diskutiert. Dazu gehören Veränderungen in der Organisation von Arbeit, die durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglicht werden. Im Kontext der Corona-Pandemie rückte insbesondere das IKT-gestützte mobile Arbeiten, oft von zu Hause aus, als Thema in den Vordergrund der Debatte und in die tägliche Praxis vieler Beschäftigter. Seitdem ist das sog. Homeoffice (und dessen Regulierung) ein „hot topic“ in Politik und Arbeitswelt (Carstensen 2023, 3).

Für Beschäftigte birgt das mobile Arbeiten einerseits Chancen (z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf), andererseits werden aber auch vielfältige Belastungen im Zusammenhang mit dieser Arbeitsform problematisiert (z.B. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Vor diesem Hintergrund befassen sich einige aktuelle Studien mit der Frage, wie IKT-gestütztes mobiles Arbeiten und Homeoffice auf betrieblicher Ebene ausgestaltet werden.

Dabei werden Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung konstatiert. Lübcke und Ohlbrecht (2023) arbeiten heraus, dass sich das „Homeoffice-Erleben“ selbst innerhalb einer homogen erscheinenden Gruppe von Beschäftigten, in ihrem Fall höher Qualifizierte mit Bürotätigkeit, stark unterscheidet. Sie leiten daraus die Notwendigkeit ab, bei der Gestaltung von Homeoffice auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen. Carstensen u.a. (2022, 211) sehen angesichts dessen eine potenzielle (Über-)Belastung von Betriebsräten mit der Lösung von Einzelproblemen, womit „ein Verlust an Handlungskapazität im Hinblick auf generelle arbeitspolitische Gestaltungsfragen im Betrieb“ drohe. Darüber hinaus bewegen sich Betriebsräte bei der Gestaltung mobilen Arbeitens in einem Spannungsfeld zwischen Bedürfnissen der Beschäftigten nach größerer Autonomie und Flexibilität einerseits und Regulierung zum Schutz der Beschäftigten vor Belastungen andererseits (Flemming 2023).

Über neue, komplexe Regelungsgegenstände hinaus verändern mobiles Arbeiten und die damit einhergehende Einschränkung und/oder mediale Vermittlung der betrieblichen Kontakte die Arbeit der Interessenvertretung und ihre Voraussetzungen. Sowohl zwischen den Beschäftigten untereinander als auch zwischen Beschäftigten und Interessenvertretungen fehlen oder verändern sich die

Möglichkeiten des Austauschs. Jenseits praktischer Fragen, wie der Kontakt organisiert werden kann, stellt sich grundsätzlich die Frage, ob und wie sich unter Bedingungen deutlich verringerter Ko-Präsenz im Betrieb und medienvermittelter Kontakte sowie heterogener individueller Arbeitskontexte gemeinsame Interessen der Beschäftigten herausbilden und wie diese ggf. vertreten werden können (Latniak/Rosenbohm 2021, 67). Wirth (2022, 18) weist in diesem Kontext auch auf das Entstehen von „neuen (alten) Grenzen“ zwischen gewerblichen Bereichen und administrativ Beschäftigten (auch) aufgrund unterschiedlicher Kommunikationswege hin.

Vor dem Hintergrund der komplexen Regelungsgegenstände und der Herausforderungen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung stellt sich die Frage, welche Rolle Tarifverträge bei der Gestaltung mobilen Arbeitens spielen (können).

Im Vergleich zur betrieblichen Gestaltung wurden aber Tarifverträge zum mobilen Arbeiten bisher deutlich seltener in den Blick genommen. Sie werden in Studien teils am Rande erwähnt (z.B. bei Bonin u.a. 2020 und Mierich 2020). Neben einer Betrachtung des Tarifvertrags „Mobile Working“ bei der Telekom (Zanker 2017) findet sich auf Basis einer Recherche in verschiedenen Datenbanken und Bibliothekskatalogen¹ nur eine ausführlichere Auseinandersetzung mit ihren Inhalten (aus juristischer Sicht) bei Löwisch und Kurz (2020). Insgesamt wurde bisher die zweite Arena der industriellen Beziehungen, die Arena der Tarifautonomie (Müller-Jentsch 2017), gegenüber der betrieblichen Ebene in der Forschung vernachlässigt, wenn es um die Frage nach der Gestaltung von Entwicklungen im Zusammenhang mit Digitalisierung in der Arbeitswelt geht (dazu Dittmar u.a. 2023).

Tarifverträge spielen noch immer eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Deutschland. 2022 waren 51 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst (WSI-Tarifarchiv 2024). Allerdings sank die Tarifbindung in den letzten Jahrzehnten stetig, und es wurden zunehmend Regelungskompetenzen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verlagert (z.B. Nienhäuser/Hoßfeld 2010). Darüber hinaus sind nicht nur die betrieblichen Interessenvertretungen, sondern auch die Gewerkschaften mit den beschriebenen Problematiken verringerter Ko-Präsenz und veränderter Kontaktmöglichkeiten beim mobilen Arbeiten konfrontiert. Für Krause und Matuschek (2023, 119) stellen die Auflösung gemeinschaftlicher Arbeit und der Verlust an Kollektivität eine „reale

¹ Gesucht wurde nach „Tarifvertrag mobile Arbeit“ in den Datenbanken Google Scholar und ProQuest Social Sciences sowie in den Bibliothekskatalogen von vier großen deutschen Universitäten.

Gefahr für [...] den Organisationsgrad“ dar. Schroeder (2020) befürchtet gar, dass der zu beobachtende Schwund der Sozialität von Arbeit im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten ein weiterer Sargnagel für die Gewerkschaften sein könnte.

Vor diesem Hintergrund möchte ich der Frage nachgehen, ob und wie mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice tarifvertraglich gestaltet werden. Einerseits ist die Frage von Relevanz, ob und wie Tarifverträge angesichts der angerissenen Problematiken in Bezug auf die Gestaltung mobilen Arbeitens und einer (Über-)Belastung von Betriebsräten hier einen Rahmen setzen. Andererseits geht es auch um die grundlegendere Frage der Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien in einer zunehmend digitalisierten und flexibilisierten Arbeitswelt.

Der Beitrag basiert auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Digitalisierung und Tarifpolitik“.² Um der Frage nachzugehen, welche Rolle Digitalisierung in der Tarifpolitik in den Organisationsbereichen der Gewerkschaften innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) spielt, wurden in diesem Projekt 31 leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Vertreter*innen aller DGB-Gewerkschaften³ und verschiedener Arbeitgeberverbände⁴ geführt und Tarifvertragsdokumente analysiert (zu den Ergebnissen siehe Dittmar u.a. 2023). Für den hier vorliegenden Beitrag wurden diejenigen Tarifverträge, die mobiles Arbeiten zum Gegenstand haben, noch einmal separat ausgewertet, zudem Positionspapiere und Stellungnahmen der Tarifparteien zum mobilen Arbeiten.

2 Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Projektnr. 2020-295-1). Es wurde 2021/22 am Fachgebiet „Digitalisierung der Arbeitswelt“ an der Technischen Universität Berlin durchgeführt, das seinerseits im Rahmen des „Fördernetzwerks interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS) vom Bundesarbeitsministerium finanziert wurde (Projektnr. FIS.00.0014.18). Ich danke der studentischen Mitarbeiterin Leonie Böhnke für ihren Beitrag zu Vorarbeiten zu diesem Artikel.

3 IG Metall: drei Interviews, Bundes- und Bezirksebene; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: elf Interviews in verschiedenen Bereichen, Bundesebene; IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE): zwei Interviews, Bundesebene; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): ein Interview, Bundesebene; IG Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU): zwei Interviews, regionale Ebene; Gewerkschaft der Polizei (GdP): ein Interview, Bundesebene; Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG): ein Interview, Bundesebene; Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG): ein Interview, Bundesebene.

4 Südwestmetall, Metall NRW, Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB), Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV), Handelsverband Berlin-Brandenburg (HBB), Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB), Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA), Verband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister (AGV MOVE) (jeweils ein Interview). Der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) beantwortete schriftlich einige Fragen.

Im folgenden Abschnitt 2 werden die Aspekte dargestellt, die in den Expert*inneninterviews, den Positionspapieren der Tarifparteien und der aktuellen Forschung in Bezug auf das IKT-gestützte mobile Arbeiten problematisiert werden. In Abschnitt 3 werden die Ergebnisse der Auswertung der Tarifverträge zum mobilen Arbeiten im Hinblick auf die in Abschnitt 2 herausgearbeiteten Punkte vorgestellt und beleuchtet, inwiefern sie die Konfliktpunkte adressieren. Es folgen eine Diskussion der Ergebnisse (4) und eine abschließende Betrachtung (5).

2 Konfliktpunkte beim mobilen Arbeiten

Schon die Frage, was genau mit mobilem Arbeiten gemeint ist, ist umstritten. Im Kontext der Corona-Pandemie gewann insbesondere das IKT-gestützte mobile Arbeiten, oft von zu Hause aus, an Gewicht und begründete ein erhöhtes Forschungsinteresse. Heute wird, obwohl er nicht klar definiert ist, oft der Begriff „Homeoffice“ dafür genutzt (Vogl/Carstensen 2021, 194). In Anlehnung an den zugrundeliegenden Forschungsstand werden diese Begrifflichkeiten auch in diesem Artikel verwendet.

Carstensen u.a. (2022, 198) sehen Homeoffice als eine „Form orts- und zeitflexibler Arbeit, die zwei Flexibilisierungsstränge von Arbeit vereint: erstens die durch digitale Infrastruktur und Endgeräte mögliche mobile Arbeit auch außerhalb räumlicher betrieblicher Strukturen und zweitens den potenziell ausgeweiteten arbeitszeitlichen Raum“. Daran anknüpfend gliedere ich die Konfliktlinien in Bezug auf IKT-gestützte mobile Arbeit in Konflikte hinsichtlich der zeitlichen Flexibilisierung und hinsichtlich der räumlichen Flexibilisierung, wobei ich dem räumlichen Aspekt auch Fragen der Gestaltung des Arbeitsorts und damit zusammenhängende Problematiken zuordne.

2.1 Konflikte hinsichtlich zeitlicher Flexibilisierung beim mobilen Arbeiten

Neben der Zeitersparnis durch den Wegfall von Wegstrecken wird insbesondere die erhöhte zeitliche Flexibilität beim mobilen Arbeiten aus Beschäftigtensicht positiv gesehen (z.B. Lübcke/Ohlbrecht 2023). In diesem Zusammenhang werden oft verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf diskutiert (z.B. Carstensen 2023).

Andererseits können gerade die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Privatleben (z.B. Lübcke/Ohlbrecht 2023, 178) sowie erhöhte Anforderungen an die

Selbstorganisation (Vogl/Nies 2013, 19) potenzielle Belastungen für Beschäftigte im Homeoffice darstellen. Empirische Ergebnisse zur Frage der Vereinbarkeit sind darüber hinaus ambivalent (z.B. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020; Carstensen 2020). Überlange oder atypische Arbeitszeiten, fehlende Pausen und die ständige Erreichbarkeit sind weitere potenzielle Belastungsfaktoren für mobil arbeitende Beschäftigte (z.B. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2022).

Vor dem Hintergrund solcher Befunde betonen Gewerkschaften die Notwendigkeit von Regelungen zur Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten, zu ihrer Erfassung und Dokumentation und eines Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit (z.B. GdP 2022; IG Metall 2020; NGG 2021; GEW 2021; EVA 2019). Gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben zur Arbeitszeit und zu Ruhezeiten seien auch im Homeoffice einzuhalten (DGB 2021). Außerdem wird von Gewerkschaftsseite auch das Arbeitspensum im Homeoffice thematisiert. Die Arbeitsaufgaben seien so zu bemessen, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten sind (DGB 2021). Demgegenüber wird von Arbeitgeberseite zuweilen eine weitere Flexibilisierung gefordert und gegen eine Erfassung der Arbeitszeit und für Vertrauensarbeitszeit argumentiert (BAVC 2022; Gesamtmetall o.J.).

2.2 Konflikte hinsichtlich räumlicher Flexibilisierung beim mobilen Arbeiten

Neben Konfliktpunkten bezüglich der zeitlichen Flexibilisierung stehen Konfliktpunkte im Mittelpunkt, die sich auf die örtliche Dimension der Flexibilisierung bei mobiler Arbeit beziehen lassen. Ein Diskussionspunkt ist die Frage, wer mobil arbeiten darf. Dies kann ein Konfliktpunkt zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberseite oder einzelnen Führungskräften sein, da die Teilnahme einzelner Beschäftigter am mobilen Arbeiten meist der Zustimmung der Vorgesetzten unterliegt (Krause/Matuschek 2023, 120). Aber auch Spaltungslinien innerhalb der Belegschaft können sich durch Unterschiede verstärken, die zwischen Branchen, aber auch innerhalb von Branchen und Unternehmen in Bezug auf die Möglichkeiten bestehen, von zu Hause aus zu arbeiten (Vogl/Carstensen 2021, 197). Einen Anspruch der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten, wie von gewerkschaftlicher Seite gefordert, lehnt die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ab (BDA 2022).

Gegenstand von Konflikten kann aber nicht nur der Zugang zu mobilem Arbeiten sein, sondern zunehmend auch, ob noch ein betrieblicher Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Vogl und Carstensen (2021, 197) sehen die Gefahr, dass die „doppelte Freiwilligkeit“ mobilen Arbeitens (d.h. für Arbeitgebende wie Beschäftigte) verloren gehe und Unternehmen künftig den Beschäftigten nur noch

das Homeoffice als Arbeitsort anböten und damit die Kosten für den Arbeitsplatz an sie externalisierten. Von Gewerkschaftsseite wird daher (mittlerweile) neben dem Anspruch auf mobiles Arbeiten auch der Anspruch auf einen – adäquat ausgestatteten – Büroarbeitsplatz für die Beschäftigten betont (DGB 2021; GEW 2021; GdP 2022; ver.di 2022).

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage der Ausstattung des Homeoffice, nicht nur mit mobilen Endgeräten, ein Konfliktpunkt. Während von Gewerkschaftsseite angemahnt wird, dass die Arbeitgebenden die Ausstattung für das mobile Arbeiten zu stellen hätten (z.B. DGB 2021), werde es von Unternehmensseite zuweilen nicht nur in Bezug auf die Büromiete, sondern auch die Ausstattung als Instrument zur Kosteneinsparung gesehen (Wirth 2022; Krause/Matuschek 2023).

In diesem Zusammenhang ist auch die Abgrenzung mobiler Arbeit von der in der Arbeitsstättenverordnung geregelten Telearbeit ein Konfliktpunkt. Denn bei Telearbeit sind die Arbeitgebenden dafür verantwortlich, in der Wohnung der Beschäftigten einen festen Arbeitsplatz einzurichten, von dem aus diese einen vereinbarten Teil ihrer Arbeitszeit verrichten (Bonin u.a. 2020, 66). Für neuere Formen des mobilen Arbeitens gibt es hingegen noch keine gesetzliche Definition, obwohl mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels IKT erbracht wird, ins Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen wurde (Donath/Engelmann 2023, 28).

Ergonomisch unangemessene Arbeitsmittel und -umgebungen sind potenzielle Belastungsfaktoren beim mobilen Arbeiten (Donath/Engelmann 2023, 29). Vor diesem Hintergrund – sowie bezüglich der oben benannten weiteren Belastungsfaktoren – stellt sich auch die Frage nach den Verantwortlichkeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten. Laut Donath und Engelmann (2023, 31) bestehen hier zwar die Pflichten Arbeitgebender fort, würden aber ggf. reduziert auf das, was unter Mitwirkung der Arbeitnehmenden jeweils möglich sei. Der DGB (2021) betont, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz auch im Homeoffice zu gewährleisten seien. Dies umfasse auch die Pflicht zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und eine Unterweisungspflicht der Arbeitgebenden (s. auch Lott u.a. 2021, 14). In verschiedenen gewerkschaftlichen Publikationen wird gefordert, dass die Beschäftigten für den Gesundheitsschutz im Homeoffice befähigt werden müssten (ver.di 2022; EVA 2019). Die BDA (2023) betont neben der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden insbesondere die Eigenverantwortung und Selbstfürsorge der mobil Arbeitenden, die hierbei aber durch Unterweisungen und Trainings unterstützt werden könnten.

Um den höheren Anforderungen an die Selbstorganisation und Eigenverantwortung gerecht werden zu können, werden von gewerkschaftlicher Seite nicht

nur zum Gesundheitsschutz, sondern z.B. auch zum Umgang mit Technik, zur Arbeitszeit und zum Datenschutz Qualifizierungen und Unterweisungen für Beschäftigte eingefordert (GEW 2021; DGB 2021), ebenso wie die Qualifizierung von Führungskräften (DGB 2021; GdP 2022).

Datenschutz und Datensicherheit sehen Bonin u.a. (2020, 64) neben Gesundheits- und Sicherheitsaspekten sowie der Arbeitszeiterfassung als eine der größten Herausforderungen bei der Regulierung mobiler Arbeit an. Es geht hier beispielsweise um den Zugang zum Firmennetz und zu arbeitsbezogenen Daten sowie den Schutz von Daten im Homeoffice (s. GEW 2021 zum Bereich Schule). Wichtig ist aus gewerkschaftlicher Sicht auch der Schutz der Daten von Beschäftigten und ihr Schutz gegen eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle (GdP-Vertreter*in; ver.di-Vertreter*in; GEW 2021).

Die Vereinzelung und Vereinsamung der Beschäftigten und fehlende Kommunikations- und Partizipationsmöglichkeiten im Homeoffice können eine weitere Belastung für die Beschäftigten darstellen (Lott u.a. 2021, 4). Wie einleitend herausgestellt, ist auch die Herausbildung und Vertretung kollektiver Interessen in ortsflexiblen Arbeitskontexten erschwert. Aus Sicht vieler Gewerkschaftsvertreter*innen ist es daher wichtig, beim mobilen Arbeiten einen betrieblichen Schwerpunkt der Tätigkeit oder zumindest Anlaufpunkt zu erhalten. Der DGB (2021) betont, dass nicht nur der persönliche Kontakt der Beschäftigten zum dienstlichen/betrieblichen Umfeld zu gewährleisten sei, sondern ebenso der zur Interessenvertretung. Mobil Arbeitende müssten auch an Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilnehmen können (IG Metall 2020). Auch ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Beschäftigten wird gefordert (ver.di-Vertreter*in; DGB 2021; IG Metall 2020; NGG 2021).

Im Folgenden wird dargestellt, ob die hier herausgearbeiteten Konfliktpunkte und Problematiken in Bezug auf IKT-gestütztes mobiles Arbeiten in Tarifverträgen adressiert und welche Regelungen dazu getroffen werden.

3 Tarifvertragliche Regelungen zu mobilem Arbeiten

Die hier ausgewerteten Tarifverträge (s. Tabelle 1) sind diejenigen, die in dem qualitativ ausgerichteten Forschungsprojekt, auf dem dieser Artikel basiert, „gefunden“ und zur Auswertung zugänglich gemacht wurden.⁵

Tab. 1: Tarifverträge zum mobilen Arbeiten

Branche	Tarifparteien	Tarifvertrag	In Kraft seit
Metall- und Elektro-industrie (M+E)*	IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, Südwestmetall	Tarifvertrag Mobiles Arbeiten	1.1.2022 (erste Version 2018)
Chemieindustrie	IGBCE, BAVC	Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt	1.1.2020
Deutsche-Bahn-Konzern	EVG, AGV MOVE	Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (TV Arbeit 4.0)	1.3.2021 (erste Version 2016)
Versicherungs-wirtschaft	ver.di, AGV	Tarifvertrag Mobiles Arbeiten	1.7.2019
Telekommunikation	ver.di, agv:community (hervorgegangen aus dem internen Arbeitgeberverband des Telekom-Konzerns)	Telearbeits-Tarifvertrag (mit Anlage Mobile Working)	1.5.2016
Landesverwaltung Hessen	ver.di (sowie dbb beamtenbund und tarifunion, GEW, IG BAU und GdP), Land Hessen	Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum Mobilen Arbeiten für die Beschäftigten des Landes Hessen	1.1.2022

⁵ Darüber hinaus existieren weitere tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten. Löwisch und Kurz (2020) betrachten zum Beispiel neben einigen der in diesem Artikel ausgewerteten Tarifverträge noch Tarifverträge beim Westdeutschen Rundfunk (Tarifvertrag zur alternierenden Telearbeit) und beim Südwestrundfunk.

Branche	Tarifparteien	Tarifvertrag	In Kraft seit
Bundesverwaltung**	ver.di (sowie GEW, IG BAU und GdP), Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; inhaltsgleich auch mit dbb beamtenbund und tarifunion	Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen	1.1.2022
öffentliche Banken	ver.di, Tarifgemeinschaft öffentlicher Banken	Tarifvertrag über mobiles Arbeiten	1.4.2022

* Hier in der Version des Bezirks Baden-Württemberg. Ein inhaltsgleicher Tarifvertrag liegt für die Edelmetallindustrie vor.

** Eine inhaltsgleiche Regelung liegt für die Bundesagentur für Arbeit vor.

Es zeigt sich, dass tarifvertragliche Regelungen zum mobilen Arbeiten in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften unterschiedlich weit verbreitet sind. In weiten Teilen der Organisationsbereiche der NGG und der IG BAU, in denen kleinere Unternehmen und auch prekäre Beschäftigung eine große Rolle spielen, gibt es nach unserer Erhebung insgesamt kaum tarifvertragliche Regelungen zu Digitalisierungsthemen (Dittmar u.a. 2023).

3.1 Tarifvertragliche Regelungen hinsichtlich zeitlicher Flexibilisierung beim mobilen Arbeiten

Neben anderen Zielen, wie z.B. erhöhte Flexibilität im Sinne beider Tarifparteien und gesteigerte Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, wird in allen Tarifverträgen – bis auf die knappen Rahmenregelungen im öffentlichen Dienst – die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für die Beschäftigten als Ziel mobilen Arbeitens genannt bzw. wird in der Versicherungswirtschaft angenommen, die flexible und eigenverantwortliche Gestaltung von Arbeit und Privatleben sei eine Erwartung der Arbeitnehmenden.

Hinsichtlich der diskutierten Problematiken, die mit zeitlicher Flexibilisierung beim mobilen Arbeiten einhergehen können, finden sich wenig detaillierte Regelungen in den Tarifverträgen.

Die tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst enthalten nur den Hinweis, dass zum Thema Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten (in Hessen auch zum Umfang) Regelungen in Dienstvereinbarungen getroffen werden sollen. In den

anderen Tarifverträgen wird noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Regeln zur Arbeitszeit auch beim mobilen Arbeiten Anwendung finden. Nur im Tarifvertrag bei der Telekom wird ein täglicher Zeitrahmen festgelegt, innerhalb dessen „mobile working“ stattfinden darf. In M+E kann die Lage der mobilen Arbeitszeit auch in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ansonsten sollen Lage, Zeitraum und Häufigkeit der mobilen Arbeit zwischen Beschäftigten und Führungskraft vereinbart werden (Bahn, Versicherungswirtschaft, M+E). In M+E, der Chemieindustrie und der Versicherungswirtschaft wird es ermöglicht, die Ruhezeit auf bis zu neun Stunden zu verkürzen, wenn Arbeitsende und -beginn von den Beschäftigten frei gewählt werden können. Die Erfassung der Arbeitszeit hat gemäß den bestehenden betrieblichen (und teils tarifvertraglichen) Regelungen zu erfolgen.

Wenige Tarifverträge adressieren explizit die Problematiken der ständigen Erreichbarkeit und Entgrenzung von Arbeit. Im Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft wird in der Präambel darauf hingewiesen, dass mobiles Arbeiten nicht zur ständigen Erreichbarkeit führen darf. Entsprechende Vereinbarungen sollen zwischen Arbeitnehmenden und Führungskraft getroffen werden. Es wird außerdem festgehalten, dass die Arbeitsmenge so zu gestalten ist, dass sie bewältigbar ist. Im Tarifvertrag der M+E-Industrie ist explizit formuliert, dass keine Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb einer vereinbarten mobilen Arbeitszeit besteht. Ebenso wird noch einmal festgeschrieben, dass Arbeit an Urlaubstagen unzulässig ist. Laut Tarifvertrag im Land Hessen ist eine Verbindlichkeit in der Arbeitsorganisation beim mobilen Arbeiten anzustreben, um für Arbeitgebende und Arbeitnehmende Verlässlichkeit zu erreichen.

In einigen Tarifverträgen sind auch Regelungen zu Qualifizierungen enthalten, die dazu beitragen können, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die eigene Arbeitssituation gesundheitsförderlich zu gestalten. Diese Regelungen sind allerdings nicht besonders weitgehend. Laut TV Arbeit 4.0 soll es betrieblich zu vereinbarende Schulungsangebote zu selbstdisponierter Arbeit geben, die bei Bedarf wahrgenommen werden können. Bei der Telekom ist die Unterrichtung der Beschäftigten zu maßgeblichen Regelungen, wie Arbeitszeit und Arbeits- und Gesundheitsschutz, vorgesehen. In der Versicherungswirtschaft sowie bei den öffentlichen Banken wird festgehalten, dass die Arbeitgebenden die mobil Arbeitenden über Sicherheit und Gesundheitsschutz angemessen zu unterweisen haben. Im Tarifvertrag der M+E-Industrie ist geregelt, dass – sofern erforderlich – die Beschäftigten im Umgang mit der Technik beim mobilen Arbeiten qualifiziert werden sollen. Abgesehen davon gibt es in den Tarifverträgen allerdings keine Regelungen zum Komplex Gesundheit und mobiles Arbeiten.

3.2 Tarifvertragliche Regelungen hinsichtlich räumlicher Flexibilisierung beim mobilen Arbeiten

In unterschiedlichen Formulierungen sehen die Tarifverträge die „doppelte Freiwilligkeit“ des mobilen Arbeitens für Arbeitgebende sowie Beschäftigte vor. Ein tatsächlicher Anspruch aller Beschäftigten auf mobiles Arbeiten wird mit den Tarifverträgen also nicht etabliert (s. auch Löwisch/Kurz 2020, 2804).⁶

Meist ist in den Tarifverträgen geregelt, dass die Arbeitgebenden entscheiden können, ob sich ein Bereich bzw. eine Tätigkeit zum mobilen Arbeiten überhaupt eignet. Darüber hinaus kann auf individueller Ebene mobiles Arbeiten insbesondere aus tätigkeits- oder personenbezogenen Gründen seitens der Arbeitgebenden abgelehnt werden. Bei der Telekom und bei der Bahn sind im Tarifvertrag Konfliktlösungsverfahren (z.B. Anrufen einer Clearingstelle) geregelt, in der Versicherungswirtschaft und in M+E wird darauf hingewiesen, dass ein Konfliktlösungsmechanismus auf betrieblicher Ebene vereinbart werden könne. Teilweise ist Weiteres in Bezug auf den Zugang zu mobilem Arbeiten in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu regeln. Die meisten Tarifverträge schreiben fest, dass den Beschäftigten weder durch die Teilnahme noch durch die Nicht-Teilnahme am mobilen Arbeiten ein Nachteil entstehen darf.

Während z.B. aus Sicht der IGBCE mit der Regelung zur „doppelten Freiwilligkeit“ gewährleistet werden sollte, dass den Beschäftigten nach wie vor auch ein betrieblicher Arbeitsplatz zur Verfügung steht (IGBCE-Vertreter*in), sehen die Tarifverträge bei der Telekom und in der Versicherungswirtschaft auch vor, dass den Beschäftigten für im Betrieb zu erbringende Arbeitsleistung ein „geeigneter“ Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden muss.

Die Frage der Ausstattung der mobilen Arbeitsplätze wird durch die Tarifverträge kaum beantwortet. Nur in den Tarifverträgen bei der Telekom und der Bahn ist explizit geregelt, dass die Arbeitgebenden die Ausstattung mit mobilen Endgeräten übernehmen, die gesetzlichen Vorgaben und Standards entsprechen. Laut Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ kann mobiles Arbeiten sowohl mit durch die Arbeitgebenden gestellten Geräten als auch mit solchen der Beschäftigten erfolgen. In den anderen Fällen kann die Frage der Ausstattung mit mobilen Endgeräten betrieblich geregelt werden. Eine weitere Ausstattung des Ar-

⁶ Zwar ist im Tarifvertrag für den Bereich der öffentlichen Banken von einem Recht der Beschäftigten auf mobiles Arbeiten im Umfang von bis zu 40 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit die Rede, jedoch gelten die gleichen Ausnahmeregelungen von diesem Recht wie in den anderen Tarifverträgen.

beitsplatzes seitens der Arbeitgebenden ist in den Tarifverträgen nicht vorgesehen.

Entsprechend wird auch in fast allen Tarifverträgen eine Abgrenzung der neuen mobilen Arbeitsformen von der Telearbeit und den damit verbundenen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen vorgenommen.⁷ Die ausgewerteten Tarifverträge sprechen nicht nur von mobiler Arbeit, sondern z.B. auch von „Mobile Working“ oder mobiler Telearbeit und die jeweiligen Definitionen sind leicht unterschiedlich. In jedem Fall ist damit Arbeit (auch) außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte gemeint. In den meisten Tarifverträgen wird ein von den Beschäftigten selbst gewählter Arbeitsort als Kriterium mobiler Arbeit genannt.

Zuweilen wird formuliert, dass der von den Beschäftigten gewählte Arbeitsort geeignet sein muss, um die Arbeitsleistung dort zu erbringen. Dies gilt auch mit Blick auf den Datenschutz, den die Arbeitnehmenden gemäß den meisten Tarifverträgen selbst zu gewährleisten haben. In den Tarifverträgen der Telekom, der Bahn, der öffentlichen Banken und der Versicherungswirtschaft ist allerdings eine Mitverantwortung der Arbeitgebenden geregelt. Die Beschäftigten sind zum Thema zu informieren, und in den Tarifverträgen bei der Telekom, den öffentlichen Banken und der Versicherungswirtschaft finden sich darüber hinausgehende Regelungen zur Unterstützung der Beschäftigten. Die Arbeitgebenden haben erforderliche Maßnahmen bei der Einrichtung von mobilem Arbeiten zu ergreifen, z.B. kann so etwas wie Sichtschutzfolie gestellt werden. In M+E können weitere Regelungen zum Datenschutz in Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

In Bezug auf den Schutz der Daten der Beschäftigten selbst wird in den tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst als Grundsatz für Dienstvereinbarungen festgelegt, dass grundsätzlich keine personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden dürfen. Die Tarifverträge bei der Telekom, der Bahn und in der Versicherungswirtschaft erlauben eine maschinelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten nur, wenn dies mit dem Betriebsrat vereinbart wurde. Laut Tarifvertrag im Bereich öffentliche Banken findet eine technische Überwachung der Beschäftigten während des mobilen Arbeitens nur im Rahmen zwingender gesetzlicher oder regulatorischer Vorgaben statt. Im Tarifvertrag der M+E-Industrie wird dieser Punkt als ein Regelungsgegenstand für Betriebsvereinbarungen genannt.

⁷ In Hessen ersetzt der Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten die Vereinbarung zur dauerhaften Einführung von alternierender Telearbeit im Bereich der hessischen Landesverwaltung von 2009.

Einige Tarifverträge enthalten Regelungen, die dazu beitragen könnten, den persönlichen Austausch zwischen den Beschäftigten aufrechtzuerhalten und damit sozialer Isolation vorzubeugen sowie Kontaktmöglichkeiten zwischen Beschäftigten und Interessenvertretung zu erhalten. Im Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft ist z.B. festgehalten, dass eine regelmäßige Präsenz der Beschäftigten grundsätzlich erforderlich sei, um die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den betrieblichen Informationsfluss zu erhalten (ähnlich bei der Telekom). Im TV Arbeit 4.0 ist formuliert, dass mobiles Arbeiten nicht dazu führen soll, dass Arbeitnehmende keinen betrieblichen Anlaufpunkt mehr haben und nicht mehr in die soziale und kulturelle Ordnung im Betrieb eingebunden werden. In M+E und beim Land Hessen können hierzu in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Regelungen getroffen werden. Im M+E-Tarifvertrag findet sich explizit der Hinweis, dass das Recht, an Betriebs-, Abteilungs- sowie Schwerbehindertenversammlungen teilzunehmen, auch für mobil Arbeitende bestehen bleibt. In den Tarifverträgen bei der Telekom, der Bahn, den öffentlichen Banken, in der Versicherungswirtschaft und – in der Tarifeinigung, deren Teil auch der Tarifvertrag zu mobilem Arbeiten ist – im Land Hessen wird den jeweiligen Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht eingeräumt. Dies beinhaltet in der Regel eine Intranet-Präsenz und die Möglichkeit, die Beschäftigten per E-Mail zu informieren.⁸

4 Diskussion

Zunächst einmal lässt sich festhalten, dass es – anders als der Forschungsstand zum Thema vermuten ließ – einige Tarifverträge zum mobilen Arbeiten gibt. Deren Regelungen sind allerdings unterschiedlich detailliert, und alle Tarifverträge ermöglichen oder sehen die weitere Ausgestaltung mobilen Arbeitens in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vor. Sie setzen dafür (nur) einen unterschiedlich weiten Rahmen. Viele der diskutierten Konfliktpunkte werden nicht oder nicht abschließend geregelt.

Dies spiegelt sich gewissermaßen in den Einschätzungen meiner Interviewpartner*innen, die die tarifvertragliche Regulierung mobilen Arbeitens größtenteils als nicht sehr konfliktbehaftet wahrnehmen. In manchen Branchen werden die Regelungen auch von den Tarifparteien selbst als nicht (mehr) besonders

⁸ Ein solches digitales Zugangsrecht gibt es in der Chemieindustrie seit August 2022 durch eine Sozialpartnervereinbarung (IGBCE 2022).

weitgehend empfunden (IGBCE-Vertreter*in; IG-Metall-Vertreter*in). Der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ der Chemieindustrie zum Beispiel wurde 2019 abgeschlossen. Man sei dann von der Corona-Pandemie bzw. der größeren Selbstverständlichkeit, die mobiles Arbeiten in deren Verlauf erlangte, etwas überholt worden (BAVC-Vertreter*in). Der Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten in der M+E-Industrie wiederum wird als „schlank“ und „nicht sehr wegweisend“ bezeichnet (IG-Metall-Vertreter*in). Da es – so ein*e Vertreter*in von Südwestmetall – keine großen Konfliktpunkte gegeben habe, sei der Tarifvertrag schnell zustande gekommen. Der IG Metall sei es wichtig gewesen, auch Selbstverständlichkeiten festzuhalten, wie dass im Urlaub nicht gearbeitet werde (Südwestmetall-Vertreter*in).

In der M+E-Industrie habe es vor dem Tarifabschluss bereits viele betriebliche Regeln zum mobilen Arbeiten gegeben (die auch fortbestehen, aber auf Basis des Tarifvertrags zu prüfen sind), einheitliche flächentarifvertragliche Standards aber nicht (Zitzelsberger 2018, 329). Dies gilt auch für andere Branchen (Bonin u.a. 2020, 64). Auswertungen von Dienst- und Betriebsvereinbarungen zu mobilen Arbeitsformen (Mierich 2020; Vogl/Nies 2013) zeigen, dass dort ähnliche Gegenstände adressiert werden wie in den Tarifverträgen. Die (teils später abgeschlossenen) Tarifverträge setzen also in Bezug auf das Thema mobiles Arbeiten weniger neue Impulse, als dass sie Aspekte bündeln und betonen, die bei der Ausgestaltung als relevant empfunden werden.

Von meinen Interviewpartner*innen, auf Arbeitgeberverbandsseite stärker als von Gewerkschaftsseite, wird die Notwendigkeit betont, beim mobilen Arbeiten Freiräume für die betriebliche und individuelle Gestaltung zu lassen (Südwestmetall-Vertreter*in; BAVC-Vertreter*in). Gleichwohl wird aber auch von Arbeitgebendenseite die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen beim Thema betont und es für sinnvoll gehalten, mit einem Tarifvertrag zum Thema Leitplanken für die weitere betriebliche Gestaltung zu setzen (Südwestmetall-Vertreter*in; Vertreter*in AGV Versicherungen; AGV-MOVE-Vertreter*in). Auf Basis einer 2021 durchgeführten Studie halten Reimann und Diewald (2023) fest, dass vor allem für kleine und mittelständische Betriebe gesetzliche und überbetriebliche Regelungen und Vereinbarungen zu Homeoffice hilfreich wären, „die vertrauensbildende und schützende Gestaltungen vorgeben und aus der partiellen Beliebigkeit betrieblicher Verhandlungsprozesse herausnehmen“ (139).

Indem die Tarifverträge Aspekte nennen, die in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vereinbart werden können oder sollen, und Eckpunkte regeln, bieten sie den Betriebsparteien Orientierungspunkte für die Gestaltung mobilen Arbeitens. Aus gewerkschaftlicher Sicht dürfte es dabei wichtig sein, einige Grundsätze tarifvertraglich zu verankern (beispielsweise das Recht auf Nicht-Erreichbar-

keit im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie, oder auch der Zugang zum mobilen Arbeiten sowie dessen Freiwilligkeit für Beschäftigte). Einige Tarifverträge enthalten auch Regelungen dazu, wie Betriebsräte in die Gestaltung mobilen Arbeitens einzubinden sind (z.B. im Antragsverfahren), oder schaffen neue Gremien zur Konfliktlösung, die Betriebsräte von der Lösung von Einzelproblemen entlasten könnten. „Nur“ einen Rahmen zu setzen könnte gleichzeitig den heterogenen betrieblichen und individuellen Gegebenheiten Rechnung tragen und den Bedürfnissen der Beschäftigten nach Autonomie entgegenkommen. Donath und Engelmann (2023, 36) sehen es allerdings als problematisch an, dass durch Tarifverträge teils das Schutzniveau bei mobilem Arbeiten sogar abgesenkt werde (z.B. durch eine Verkürzung der Ruhezeiten). Darüber hinaus dürfte es (auch) Ausdruck der unterschiedlichen Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in verschiedenen Branchen sein, dass vielfältige Konfliktpunkte in den Tarifverträgen ungelöst und der betrieblichen Ebene überlassen bleiben, was die weitere Gestaltung mobilen Arbeitens von betrieblichen Machtverhältnissen abhängig macht. Dies gilt allemal für die Bereiche, in denen gar keine tarifvertraglichen Regelungen zum mobilen Arbeiten bestehen.

Beachtet werden muss, dass einige der ausgewerteten Tarifverträge – zumindest in ihrer ersten Fassung – vor der Corona-Pandemie abgeschlossen wurden. Zwar waren die diskutierten Problematiken in Bezug auf mobiles Arbeiten auch damals schon relevant, ihre Bearbeitung gewann allerdings durch die stärkere Verbreitung mobilen Arbeitens an Dringlichkeit. Von einigen Gewerkschaften wird mittlerweile ein Bedarf zur Überarbeitung der tarifvertraglichen Regelungen gesehen. Aus einer aktuellen Studie zur bisherigen Praxis mobilen Arbeitens in der Chemieindustrie leitet die IGBCE einen „klaren tarifpolitischen Handlungsauftrag“ ab – während der BAVC keinen akuten tarifpolitischen Handlungsbedarf sieht (BAVC 2023). Und während man bei der Deutschen Bahn mit den Regelungen des TV Arbeit 4.0 zu mobiler Arbeit beim Abschluss 2016 noch Vorreiter gewesen sei (AGV-MOVE-Vertreter*in), werden auch diese im Vergleich zu anderen Branchen sehr ausführlichen Regelungen von Gewerkschaftsseite vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der Corona-Pandemie für überarbeitungsbedürftig befunden.

Trotz der diskutierten Einschränkungen signalisieren die Tarifverträge zum mobilen Arbeiten Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien in einer zunehmend digitalisierten und flexibilisierten Arbeitswelt. Man habe – so ein*e Vertreter*in des BAVC – mit dem Tarifvertrag zeigen wollen, dass das Thema seitens der Tarifparteien gesehen werde (ähnlich argumentiert auch ein*e Südwestmetall-Vertreter*in). Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es denkbar, dass die tarifvertragliche Gestaltung mobilen Arbeitens einen Beitrag dazu leisten könnte, die Ge-

werkschaften bei „neuen“ Beschäftigtengruppen in den administrativen Bereichen attraktiver zu machen. Im Bankenbereich beispielsweise sei mobiles Arbeiten ein Top-Thema, so ein*e ver.di-Vertreter*in. Wirth erwartet (weitere) Initiativen zur tarifvertraglichen Gestaltung von Homeoffice, da diesen in seinen Fallstudien „eine gewisse Mobilisierungsfähigkeit attestiert“ wird (Wirth 2022, 32). Das in einigen Tarifverträgen enthaltene – und in anderen Bereichen noch umkämpfte (Wirth 2022) – digitale Zugangsrecht für die Gewerkschaften könnte einen Beitrag zum Erhalt der Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Gewerkschaften in einer digitalisierten Arbeitswelt leisten. Dabei wird sich allerdings noch zeigen müssen, wie diese digitalen Zugangsrechte tatsächlich genutzt werden und was damit aus gewerkschaftlicher Sicht zu erreichen ist. Außerdem besteht hier, wie eingangs angesprochen, das Risiko einer Spaltung der Belegschaft aufgrund der unterschiedlichen Zugänglichkeit verschiedener Kommunikationskanäle. Auch die ungleichen Möglichkeiten in verschiedenen Tätigkeitsbereichen, überhaupt von zu Hause aus arbeiten zu können, stellen Gewerkschaften vor Herausforderungen. Viele Bereiche, in denen Gewerkschaften traditionell mitgliederstark sind, profitieren nicht von den neuen Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens. Im Bereich der Deutschen Post wurde seitens ver.di bewusst keine tarifvertragliche Regelung zum Homeoffice angestrebt, um das Ungerechtigkeitsgefühl nicht noch zu verstärken (ver.di-Vertreter*in).

5 Abschließende Betrachtung

In diesem Artikel wurden Tarifverträge zu mobilem Arbeiten ausgewertet und ihre Regelungen zu verschiedenen Konfliktpunkten im Zusammenhang mit dieser Arbeitsform dargestellt. Einerseits wurde damit das Ziel verfolgt zu erheben, inwiefern Tarifverträge einen Rahmen für die betriebliche Regulierung der komplexen Problematiken beim mobilen Arbeiten setzen. Darüber hinaus ging es auch darum, einen Beitrag zur Schließung der Forschungslücke zu leisten, die derzeit in der industriosozologischen Forschung zur tarifpolitischen Gestaltung von „Digitalisierung“ besteht. Meines Erachtens ist es relevant, die Arena der Tarifautonomie neben der betrieblichen Arena hier in den Blick zu nehmen: zum einen, da Tarifverträge weiterhin die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter in Deutschland regeln und einen Rahmen für die betriebliche Gestaltung setzen. Zum anderen gibt dies Antworten auf die Frage, inwieweit die Tarifparteien – trotz jahrzehntelanger Erosionstendenzen – noch zur Gestaltung aktueller Entwicklungen in der Arbeitswelt in der Lage sind. Gerade aufgrund der Ausweitung mobilen Arbeitens und der verminderten sozialen Kontakte im Betrieb bestehen

wie oben referiert Befürchtungen, dass dadurch auch die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften weiter beeinträchtigt werden könnte.

Die Analyse der Tarifverträge zum mobilen Arbeiten zeigt zunächst, dass diese aktuelle Entwicklung in der Arbeitswelt von den Tarifparteien durchaus adressiert wird. Dabei treffen sie Rahmenregelungen für die weitere Ausgestaltung auf betrieblicher und Dienststellenebene, der jedoch einige Konfliktpunkte zur Regelung überlassen werden. Dennoch setzen die Tarifverträge zumindest „Leitplanken“ beim Thema und signalisieren die Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Darüber hinaus könnten einige der tarifvertraglichen Regelungen einen Beitrag zum Erhalt der Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien leisten, so z.B. Regelungen zur regelmäßigen Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb und zum digitalen Zugang für Gewerkschaften.

Während dieser Artikel einen Beitrag zur Schließung der Forschungslücke zu Digitalisierung als Thema der Tarifpolitik in Deutschland leistet, hat er auch einige Limitationen. Zunächst einmal wurden nicht alle Tarifverträge zum Thema ausgewertet. Außerdem erlaubt die bloße Analyse der Tarifvertragsdokumente noch keine Aussage über die Wirkung der Regelungen im Betrieb. Dies war allerdings auch nicht Anliegen des Beitrags, sondern der Fokus lag bewusst auf der tarifvertraglichen Ebene. Auch auf Ebene der Tarifverträge konnte allerdings kein vollständiges Bild der Gestaltung mobiler Arbeit in den verschiedenen Branchen gezeichnet werden, da hierbei weitere tarifvertragliche Regelungen (z.B. zur Arbeitszeit) eine Rolle spielen. Auch abgesehen von konkreten weiteren Tarifverträgen unterscheiden sich die tarif- und betriebspolitischen Gegebenheiten und Traditionen, die Beschäftigtenstruktur und die Verbreitung mobilen Arbeitens in den Branchen stark voneinander. Diese müssten mit betrachtet werden, wollte man die Regulierung und Praxis mobilen Arbeitens umfassend beleuchten.

Festzuhalten bleibt, dass mobiles Arbeiten durchaus eine Rolle in der „Arena der Tarifautonomie“ (Müller-Jentsch 2017) spielt. Inwieweit die getroffenen Regelungen selbst dazu beitragen können, die Gestaltungsfähigkeit der Tarifparteien zu erhalten, und wie mobiles Arbeiten im Zusammenwirken von tariflichen und betrieblichen Regelungen künftig konkret gestaltet werden kann, sollte Gegenstand weiterer Forschung sein.

Literatur

- BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie) (2022): Neue Bürokratie bedroht mobiles Arbeiten. Standpunkt August 2022. <https://www.bavc.de/downloads/TopThemen/OnePager-Mobiles-Arbeiten-und-Arbeitszeit-2022-08-15.pdf> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- BAVC (2023): Sozialpartnerstudie von IGBCE und BAVC mit Fraunhofer IAO: Studie zeigt Chancen und Risiken mobiler Arbeit. <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2286-pi-14-11-23> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2022): Mobile Arbeit fördern, nicht überregulieren. <https://arbeitgeber.de/mobile-arbeit-foerdern-nicht-ueberregulieren/> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- BDA (2023): BDA-Positionspapier „Mobile Arbeit“. 11. Mai 2023. https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2023/05/bda-arbeitgeber-positionspapier-langversion_mobile_arbeit-2023_05_11.pdf (Zugriff 15. Oktober 2024)
- Bonin, H., W. Eichhorst, I. Kaczynska, A. Kümmerling, U. Rinne, A. Scholten, S. Steffes (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise (Forschungsbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Berlin
- Carstensen, T. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung; in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74, 195–205
- Carstensen, T. (2023): Zwischen Homeoffice, neuer Präsenz und Care. Die räumliche und digitale Neuordnung von Arbeit; in: WSI-Mitteilungen, 76, 1, 3–9
- Carstensen, T., C. Krause, I. Matuschek, F. Kleemann, S. Mierich (2022): Entgrenzte Flexibilität im Homeoffice. Neuordnungen der alltäglichen Arbeitspraxis, der Geschlechterarrangements und der Betriebsratsarbeit in der Corona-Krise; in: Arbeit, 31, 1–2, 195–213
- DGB (2021): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu: Antrag der Fraktion der FDP, BT-Drucksache 19/23678, Antrag der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 19/26298, Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/13077. 29. April 2021 (inklusive Positionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice vom 23.11.2020)
- Dittmar, N., L. Böhnke, T. Nguyen (2023): Digitalisierung und Tarifpolitik. Die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre tarifpolitische Gestaltung. Study der Hans-Böckler-Stiftung 485. Düsseldorf
- Donath, P., A. Engelmann (2023): Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt. Regelungsmöglichkeiten und Regelungsbedarfe einer dezentraleren Arbeit; in: WSI-Mitteilungen, 76, 1, 27–37
- EVA (Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr) (2019): Handreichung: Mobile Arbeit im Schienenverkehrssektor – Neue Anforderungen an die Gestaltung guter Arbeit. Mobile Arbeit im TV Arbeit 4.0 EVG. Berlin. https://www.evg-online.org/fileadmin/Sozialpolitik/2019/19-04-23-EVA_Handreichung_Mobile_Arbeit.pdf (Zugriff 15. Oktober 2024)
- Flemming, J. (2023): Folgen der Ausweitung mobiler Arbeit für die betriebliche Mitbestimmung: Thesen und Handlungsempfehlungen für die kollektive Interessenvertretung im Zuge einer zugespitzten Flexibilisierung der Arbeitswelt. WZB Discussion Paper SP III 2023-301. Berlin

- GdP (Gewerkschaft der Polizei) (2022): Positionspapier. Gute flexible Arbeit bei der Polizei. Berlin. https://www.gdp.de/Bundesvorstand/Dokumente/Positionspapiere/220509_GdP_Pos_Gute_flexible%20Arbeit.pdf (Zugriff 15. Oktober 2024)
- Gesamtmetall (o.J.): Mobiles Arbeiten. <https://www.gesamtmetall.de/themen/mobiles-arbeiten/> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) (2021): „Mobiles Arbeiten“. Handlungsempfehlungen für das Erstellen von Dienstvereinbarungen. Frankfurt a.M. <https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Bildung-digital/Mobiles-Arbeiten-A5-2021-web.pdf> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- IGBCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) (2022): Digitales Zugangsrecht der IGBCE in der Chemieindustrie. <https://igbce.de/igbce/bavc-und-igbce-schliessen-sozialpartnervereinbarung-zum-digitalen-zugangsrecht-in-chemieindustrie-210864> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- IG Metall (2020): So machen wir das Homeoffice fair. <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/digitalisierung/so-machen-wir-das-homeoffice-fair> (Zugriff 15. Oktober 2024)
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice. Mobile Arbeit in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2022): Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“? Entgrenzung und Erholung bei digitaler und mobiler Arbeit. Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Berlin
- Krause, C., I. Matuschek (2023): Die Praxis orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Mobile Arbeit, betriebliche Vereinbarungen und Erfahrungen während der Corona-Pandemie. Study der Hans-Böckler-Stiftung 486. Düsseldorf
- Latniak, E., S. Rosenbohm (2021): Arbeiten ohne Betrieb? Digitalisierungsprozesse und ihre Konsequenzen für die Gestaltung und Regulierung von Arbeit; in: T. Haipeter, F. Hoose, S. Rosenbohm (Hg.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Entwicklungslinien einer nachhaltigen Regulierung und Gestaltung von Arbeit. Baden-Baden, 45–81
- Lott, Y., E. Ahlers, J. Wenckebach, A. Zucco (2021): Recht auf mobile Arbeit: Warum wir es brauchen, was es regeln muss. WSI Policy Brief 55. Düsseldorf
- Löwisch, M., V. Kurz (2020): Tarifverträge über mobile Arbeit; in: BetriebsBerater 2020, 2804–2810
- Lübcke, S., H. Ohlbrecht (2023): Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice. Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit; in: Arbeit, 32, 2, 175–194
- Mierich, S. (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Study der Hans-Böckler-Stiftung 446. Düsseldorf
- Müller-Jentsch, W. (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. 2. Auflage. Wiesbaden
- NGG (Gewerkschaft Nahrung Genuß Gaststätten) (2021): Positionspapier Mobile Arbeit. https://www.ngg.net/fileadmin/Hauptverwaltung/Redaktion_Webseite/ngg.net/PDFs/20210701_Clean_Positionspapier_Mobile_Arbeit_Intranet_Internet_in_Bearbeitung.pdf (Zugriff 15. Oktober 2024)
- Nienhüser, W., H. Hoßfeld (2010): Alles auf Betriebsebene regeln? Dezentralisierung der Tarifbeziehungen aus Sicht betrieblicher Akteure; in: WSI-Mitteilungen, 63, 3, 126–134
- Reimann, M., M. Diewald (2023): Homeoffice: Ohne gute Beziehungen zwischen Kolleg*innen und Vorgesetzten gelingt es nicht; in: WSI-Mitteilungen, 76, 2, 133–140

- Schroeder, W. (2020): Machtfrage Homeoffice. Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma; in: WZB-Mitteilungen, Heft 170, 27–29
- Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2022): Handbuch Homeoffice. Perspektiven, Daten, Ansätze für die Gestaltung des Neuen Normal. Berlin
- Vogl, G., T. Carstensen (2021): Mobiles Arbeiten vor und seit Corona. Arbeitssoziologische Perspektiven; in: WSI-Mitteilungen, 74, 3, 192–198
- Vogl, G., G. Nies (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt a.M.
- Wirth, C. (2022): Homeoffice-Beschäftigte allein zu Haus? Ergebnisse einer Studie zur Praxis von Betriebsräten bei Homeoffice-Arbeit. Mitbestimmungspraxis, No. 48. Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). Düsseldorf
- WSI-Tarifarchiv (2024): Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe.
<https://www.wsi.de/de/tarifbindung-15329.htm> (Zugriff 19.1.24)
- Zanker, C. (2017): Mobile Arbeit – Anforderungen und tarifliche Gestaltung. Das Beispiel Deutsche Telekom; in: WSI-Mitteilungen, 70, 6, 456–459
- Zitzelsberger, R. (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018; in: WSI-Mitteilungen, 71, 4, 326–330