

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl,
Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/9114 –**

Mobile Arbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Im Gegensatz zur klassischen Telearbeit („Home Office“) ist der Arbeitsort von mobil Arbeitenden flexibel. Beim Home Office arbeiten Beschäftigte an einem festen Arbeitsplatz zu Hause, der vom Arbeitgeber eingerichtet und bezahlt wird und der den Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung unterliegt. Der wöchentliche Umfang der Telearbeit ist im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Vereinbarung geregelt. Mobile Arbeit wird mit dem Laptop, Tablet oder Smartphones unabhängig von festen Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten „von unterwegs aus“ verrichtet. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsprojekt „prentimo“ definiert mobile Arbeit als Arbeit, die „in erheblichem Maße mit räumlicher Mobilität einhergeht. Die Arbeit wird an verschiedenen Orten – unter Nutzung mobiler Endgeräte – erbracht“ (vgl. Breisig, Grzech-Sukalo, Vogl, 2017: Mobile Arbeit gesund gestalten – Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventivorientierte Gestaltung mobiler Arbeit). Nach dem Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation (Piele, Piele, 2017: Mobile Arbeit) und der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 wird unter mobiler Arbeit das Arbeiten außerhalb des Betriebes verstanden, das sowohl online als auch offline an einem frei gewählten Ort oder von unterwegs aus erledigt werden kann. Mobile Arbeit kann den Beschäftigten mehr räumliche und zeitliche Gestaltungsfreiheit ermöglichen, jedoch auch zu neuen physischen und psychischen Belastungen führen (vgl. Breisig, Grzech-Sukalo, Vogl). In der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 stehen die Beschäftigten mobiler Arbeit mehrheitlich positiv gegenüber, solange die nötigen Voraussetzungen dafür vorliegen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass fast die Hälfte (42 Prozent) der Beschäftigten mit mobiler Arbeit von überlangen Arbeitszeiten – also Wochenarbeitszeiten von 41 Stunden und mehr – betroffen sind. Durch die bei mobiler Arbeit üblicherweise fehlenden zeitlichen Vorgaben und die mangelnden Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber, kommt es zu einer „Individualisierung des Gesundheitsschutzes: Die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz wird den Beschäftigten überantwortet. Das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftig-

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 29. April 2019 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

ten zu sorgen, verliert so an praktischer Bedeutung“. Mobiles Arbeiten birgt damit das Risiko der „interessierten Selbstgefährdung“ (vgl. Breisig, Grzech-Sukalo, Vogl). Tägliche Arbeitszeiten über acht und insbesondere über zehn Stunden hinaus gehen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sicherheitsbezogenen Risiken und Einschränkungen bei der Leistungsfähigkeit einher (BAuA, 2017: Ort- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Zur Beantwortung der Fragen werden u. a. Daten aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung und dem IAB-Betriebspanel herangezogen.

Soweit Bezug auf die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 genommen wird, ist Folgendes zu beachten: Die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist eine repräsentative Befragung von Erwerbstätigen in Deutschland und enthält Informationen zu mobilen Arbeitsformen. Sie erhebt jedoch keine Daten zu mobiler Arbeit auf betrieblicher Ebene.

Unter dem Begriff mobile Arbeit kann eine Vielzahl ortsflexibler Arbeitsmodelle zusammengefasst werden. So umfasst die mobile Arbeit neben Telearbeit oder Homeoffice z. B. auch das Arbeiten von unterwegs oder Dienstreisen. Darüber hinaus ist das mobile Arbeiten bei vielen Berufen Bestandteil der Arbeitsaufgabe, wie z. B. im Fall von Personen im Logistikbereich, Personen- oder Fahrgastbeförderung, Schiffs- und Flugpersonal, mobilen Servicetätigkeiten und ambulanten Diensten. Diese Komplexität erschwert eine einheitliche Definition, wie auch verlässliche Angaben zur Verbreitung mobiler Arbeit.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 wurden zwei Aspekte mobilen Arbeitens erfasst. Zum einen wurde erfasst, ob mit dem Arbeitgeber Homeoffice oder Telearbeit vereinbart wurde (vgl. dazu auch Bundestagsdrucksache 19/9032), zum anderen schätzten die Befragten die Mobilität ihres Arbeitsortes ein. Die Befragungsergebnisse wurden zur Beantwortung der hier gestellten Fragen auf abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahren, die mindestens zehn Wochenstunden arbeiten, eingegrenzt.

Soweit Bezug auf das IAB-Betriebspanel 2018 genommen wird, ist Folgendes zu beachten:

Im IAB-Betriebspanel 2018 kamen erstmalig Fragen zu mobiler Arbeit zum Einsatz. Unter mobiler Arbeit wird hier sowohl das Arbeiten von unterwegs als auch von Zuhause aus unter Einsatz digitaler Endgeräte verstanden.

1. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten nach Kenntnis der Bundesregierung – zumindest gelegentlich – mobil (bitte mit Angabe der jeweiligen Bundesländer sowie differenziert nach Alter, Geschlecht, Wirtschaftszweig, Qualifikation, Einkommen auflisten)?

Auf die Frage in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zur Einschätzung der Mobilität ihres Arbeitsortes gaben drei Viertel der Befragten an, dass sie überwiegend an einem festen Arbeitsort arbeiten. Von den 25 Prozent der Befragten, deren Arbeitsort hauptsächlich mobil ist bzw. die an wechselnden Arbeitsorten arbeiten, wechselt bei 3 Prozent der Arbeitsort wochen- oder monatsweise, 6 Prozent haben mehrere Arbeitsorte in einer Woche, 8 Prozent haben täglich mehrere Einsatzorte, 3 Prozent sind mit ihrer Arbeit nicht an einen festen Arbeitsort gebunden und bei 5 Prozent ist der Arbeitsort selbst mobil.

In der nachstehenden Tabelle wird die Verbreitung von mobiler Arbeit differenziert nach Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Wirtschaftszweigen, Bruttoverdienst und Bundesland dargestellt. Aufgrund von zum Teil zu geringen Fallzahlen werden die 25 Prozent der hauptsächlich mobil bzw. an wechselnden Arbeitsorten Arbeitenden zusammengefasst.

Merkmal		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent
Geschlecht	Männlich	34
	Weiblich	14
Alter in Jahren	15-29	27
	30-44	25
	45-54	24
	55-65	24
ISCED-Bildungsniveau	Niedrig	*
	Mittel	27
	hoch	21
Wirtschaftszweig. A-U (WZ 2008) der Haupttätigkeit	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	*
	B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*
	C Verarbeitendes Gewerbe	14
	D Energieversorgung	*
	E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschm.	*
	F Baugewerbe	75
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12
	H Verkehr und Lagerei	59
	I Gastgewerbe	*
	J Information und Kommunikation	23
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	*
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	*
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	18
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	43
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	22
	P Erziehung und Unterricht	16
	Q Gesundheit und Sozialwesen	21
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	*
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	26
T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen	*	
U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	*	

Merkmal		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent
Monatlicher Bruttoverdienst in 5 Gruppen	bis 1.499 Euro	20
	1.500 – 2.499 Euro	31
	2.500 – 3.499 Euro	27
	3.500 – 4.499 Euro	21
	4.500 Euro und mehr	23
Bundesland	Schleswig Holstein	25
	Hamburg	35
	Niedersachsen	26
	Bremen	*
	Nordrhein-Westfalen	25
	Hessen	21
	Rheinland-Pfalz	23
	Baden-Württemberg	23
	Bayern	24
	Saarland	*
	Berlin	21
	Brandenburg	35
	Mecklenburg-Vorpommern	*
	Sachsen	29
Sachsen-Anhalt	30	
Thüringen	18	
Gesamt		25

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (7 608 ≤ n ≤ 8 754); * Fallzahl zu gering

Lesebeispiel: 34 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen berichten von überwiegend mobiler Arbeit bzw. wechselnden Arbeitsorten.

- Wie hoch ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mobiler Arbeit nach Kenntnis der Bundesregierung in den jeweiligen Wirtschaftszweigen (bitte, soweit möglich, nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Einkommen und Bundesland differenzieren)?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 erlaubt zwar eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, eine weitere Differenzierung innerhalb der Wirtschaftszweige ist jedoch aufgrund zum Teil sehr geringer Fallzahlen nicht möglich.

- Wie hat sich die Anzahl der Beschäftigten mit mobiler Arbeit seit 2012 insgesamt entwickelt (bitte nach Jahr und, soweit möglich, nach Wirtschaftszweig aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen nicht ausreichende Daten vor, um eine Entwicklung der mobilen Arbeit seit dem Jahr 2012 abzubilden, da unterschiedliche Mobilitätsformen (mobile Arbeit/wechselnde Arbeitsorte) im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung nur im Jahr 2017 erfasst wurden.

4. In wie vielen Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland wird nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit mobile Arbeit eingesetzt?

Nachfolgende Tabelle zeigt eine Auflistung über die Anzahl von Betrieben mit einem Angebot zu mobilem Arbeiten nach Branche. Die Zahlen basieren auf Hochrechnungen der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2018.

	Anzahl der Betriebe mit Angebot zu mobilem Arbeiten
Land-/Forstwirtschaft	3.109
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	5.869
Nahrung/Genuss	3.381
Verbrauchsgüter	4.445
Produktionsgüter	9.000
Investitions-/Gebrauchsgüter	27.354
Baugewerbe	35.642
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	46.873
Einzelhandel	27.138
Verkehr und Lagerei	20.986
Information und Kommunikation	43.490
Gastgewerbe	10.407
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	32.867
Wirtschaftliche, wissenschaftl. und freiberufliche DL	167.594
Erziehung und Unterricht	19.897
Gesundheits- und Sozialwesen	46.430
Sonstige Dienstleistungen	16.247
Interessenvertretungen	22.840
Öffentliche Verwaltung	11.693

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Werte sind hochgerechnet.

5. In wie vielen Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland (prozentual) ist nach Kenntnis der Bundesregierung mobiles Arbeiten nicht möglich?

Diese Frage wird so interpretiert, dass hier nach dem jeweiligen Anteil der Betriebe gefragt ist, in denen mobile Arbeit derzeit (Stand: 30. Juni 2018) nicht angeboten wird.

Durch Hochrechnung von Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2018 sind in der nachfolgenden Tabelle die Anteile der Betriebe je Wirtschaftszweig näherungsweise bestimmt, die ihren Beschäftigten kein Angebot zu mobiler Arbeit unterbreiten.

	Anteile der Betriebe ohne Angebot zu mobilem Arbeiten in Prozent
Land-/Forstwirtschaft	94,75
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	67,13
Nahrung/Genuss	87,06
Verbrauchsgüter	80,88
Produktionsgüter	62,03
Investitions-/Gebrauchsgüter	73,33
Baugewerbe	84,63
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	71,95
Einzelhandel	89,04
Verkehr und Lagerei	74,56
Information und Kommunikation	28,05
Gastgewerbe	93,32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	47,90
Wirtschaftliche, wissenschaftl. und freiberufliche DL	57,43
Erziehung und Unterricht	68,02
Gesundheits- und Sozialwesen	79,55
Sonstige Dienstleistungen	85,51
Interessenvertretungen	47,97
Öffentliche Verwaltung	58,91

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Werte sind hochgerechnet.

6. Welche Erhebungen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung über die Längen der Arbeitszeiten von Beschäftigten mit mobiler Arbeit, und zu welchen Ergebnissen kommen diese bezüglich der Länge und Lage der Arbeitszeiten?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 gibt Auskunft über die Länge und Lage unterschiedlicher Formen mobiler Arbeit.

Merkmal		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
Teil-/Vollzeit (Tatsächliche Wochenarbeitszeit)	Teilzeit (10-34 Stunden)	14	25
	Vollzeit (35 Stunden und mehr)	86	75
	Gesamt	100	100
Atypische Arbeitszeiten	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	76	79
	Untypische Arbeitszeiten	24	21
	Gesamt	100	100
Wochenendarbeit	Keine Wochenendarbeit	48	61
	Nur samstags	22	18
	Auch sonntags	30	22
	Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 ($7\,973 \leq n \leq 8\,410$)

Lesebeispiel: 14 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten arbeiten in Teilzeit, 86 Prozent in Vollzeit.

7. Wie sind nach Kenntnis der Bundesregierung die vereinbarten Arbeitszeiten von
- a) Beschäftigten mit mobiler Arbeit und von
 - b) Beschäftigten ohne mobile Arbeit
- (bitte nach Wochenarbeitszeiten von bis zu 20 Stunden, 21 bis 34 Stunden, 35 Stunden, 36 bis 39 Stunden, 40 Stunden, 41 bis 48 Stunden und mehr als 48 Stunden aufschlüsseln)?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten durchschnittlich längere vertragliche Arbeitszeiten vereinbart haben (vgl. nachstehende Tabelle).

Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden)	Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
10-20	7	12
21-34	10	16
35	5	10
36-39	21	26
40	44	31
41-48	11	5
über 48	*	*
Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 216)

Lesebeispiel: 7 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten haben eine Wochenarbeitszeit von 10 bis 20 Stunden vereinbart, bei Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort sind es 12 Prozent.

8. Wie sind nach Kenntnis der Bundesregierung die jeweiligen tatsächlichen Arbeitszeiten von
- a) Beschäftigten mit mobiler Arbeit und von
 - b) Beschäftigten ohne mobile Arbeit
- (bitte nach tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von bis zu 20 Stunden, 21 bis 34 Stunden, 35 Stunden, 36 bis 39 Stunden, 40 Stunden, 41 bis 48 Stunden und mehr als 48 Stunden aufschlüsseln)?

Insgesamt zeigt die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, dass der Anteil von Befragten mit kürzeren bzw. moderaten tatsächlichen Arbeitszeiten bei Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten geringer ist als bei Beschäftigten mit festem Arbeitsort. Der Anteil längerer tatsächlicher Arbeitszeiten ist hingegen größer bei Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten (vgl. nachstehende Tabelle).

Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
10-20	6	8
21-34	9	16
35	3	5
36-39	8	14
40	18	20
41-48	31	28
über 48	26	9
Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 381)

Lesebeispiel: Sechs Prozent der Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten arbeiten tatsächlich 10 bis 20 Stunden pro Woche, dies gilt für 8 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

9. Wie verhalten sich nach Kenntnis der Bundesregierung die gewünschten Arbeitszeiten zu den tatsächlichen Arbeitszeiten
- von Beschäftigten mit mobiler Arbeit und von
 - Beschäftigten ohne mobile Arbeit?

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 wurde u. a. nach gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten (pro Woche) gefragt. Ist die gewünschte Arbeitszeit kürzer als die tatsächliche Arbeitszeit, so wird von einem Verkürzungswunsch gesprochen. Ist hingegen die gewünschte Arbeitszeit länger als die tatsächliche Arbeitszeit, so besteht ein Verlängerungswunsch. Sind gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit identisch, so ist von einem Wunsch nach Beibehaltung der tatsächlichen Arbeitszeit auszugehen. Verkürzungs- und Verlängerungswünsche von Beschäftigten mit mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Merkmal	Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/ wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
Verkürzungswunsch	50	49
Beibehaltung	41	39
Verlängerungswunsch	9	12
Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 297)

Lesebeispiel: 50 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten haben einen Verkürzungswunsch, dies gilt für 49 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

10. Wie viele Überstunden werden nach Kenntnis der Bundesregierung
- von Beschäftigten mit mobiler Arbeit und von
 - Beschäftigten ohne mobile Arbeit pro Woche geleistet?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten seltener keine oder bis zu fünf Überstunden leisten im Vergleich zu Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort. Umgekehrt verhält es sich bei fünf oder mehr Überstunden, die bei Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten häufiger vorkommen als bei Beschäftigten mit festem Arbeitsort.

Überstunden pro Woche	Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
Keine bis 2 Stunden	44	55
mehr als 2 bis 5 Stunden	23	25
mehr als 5 bis 10 Stunden	19	14
mehr als 10 Stunden	14	6
Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 138)

Lesebeispiel: 44 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten leisten keine bzw. bis zu zwei Überstunden pro Woche, dies gilt für 55 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

11. Wie wird nach Kenntnis der Bundesregierung die Möglichkeit des Arbeitens an einem selbstbestimmten Ort von Beschäftigten bewertet (bitte absolut angeben, sowie nach Alter und Geschlecht aufschlüsseln)?
12. Wie viele Beschäftigte wünschen sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, und wie viele lehnen diese ab?

Die Fragen 11 und 12 werden gemeinsam beantwortet.

In den gängigen, bevölkerungsrepräsentativen Befragungen sowie der BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine Differenzierung zwischen mobilem Arbeiten bzw. dem Arbeiten an einem selbstbestimmten Ort und Homeoffice – wie sie von den Fragestellern gewünscht ist – nicht möglich. Eine Beantwortung mit Berücksichtigung von Arbeit im Homeoffice erfolgte bereits in der Antwort auf Bundestagsdrucksache 19/9032.

13. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder Lohn für Beschäftigte mit mobiler Arbeit im Vergleich zu Beschäftigten ohne mobile Arbeit geregelt?

Mehrarbeit, die im Rahmen von mobiler Arbeit geleistet wird, ist genauso zu behandeln wie Mehrarbeit, die nicht in mobiler Arbeit erbracht wird. Der Bundesregierung ist eine Ungleichbehandlung bei dem Ausgleich von Mehrarbeit für Beschäftigte mit mobiler Arbeit im Vergleich zu Beschäftigten ohne mobile Arbeit nicht bekannt.

14. Wie unterscheidet sich das Lohngefüge Vollzeitbeschäftigter mit mobiler Arbeit vom Lohngefüge der Vollzeitbeschäftigten ohne mobile Arbeit (bitte, soweit möglich, differenziert nach Bundesländern sowie nach Alter, Geschlecht und Gehaltsgruppen auflisten)?

Seit wann und auf Basis welcher Vereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) sind die erfragten Angebote geregelt?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass Vollzeitbeschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten durchschnittlich weniger verdienen als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsort.

Bei Männern sind diese Unterschiede stärker ausgeprägt als bei Frauen. In den verschiedenen Altersgruppen zeigen sich jeweils Unterschiede analog zur Gesamtstichprobe (vgl. nachstehende Tabelle).

Monatlicher Bruttoverdienst für Vollzeitbeschäftigte mit mind. 35 Wochenstunden in Euro		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent	
Gesamt		bis 1.499	*	4
		1.500 – 2.499	32	21
		2.500 – 3.499	30	31
		3.500 – 4.499	15	21
		4.500 und mehr	17	22
		Gesamt	100	100
Geschlecht	Männer	bis 1.499	*	*
		1.500 – 2.499	32	16
		2.500 – 3.499	31	30
		3.500 – 4.499	15	23
		4.500 und mehr	18	28
		Gesamt	100	100
	Frauen	bis 1.499	*	7
		1.500 – 2.499	33	29
		2.500 – 3.499	28	33
		3.500 – 4.499	18	19
		4.500 und mehr	12	13
		Gesamt	100	100
Alter in Jahren	15-29	bis 1.499	*	*
		1.500 – 2.499	*	29
		2.500 – 3.499	*	40
		3.500 – 4.499	*	*
		4.500 und mehr	*	*
		Gesamt	100	100
	30-44	bis 1.499	*	*
		1.500 – 2.499	30	22
		2.500 – 3.499	29	31
		3.500 – 4.499	17	22
		4.500 und mehr	19	23
		Gesamt	100	100
	45-54	bis 1.499	*	*
		1.500 – 2.499	30	17
		2.500 – 3.499	32	31
		3.500 – 4.499	13	22
		4.500 und mehr	21	27
		Gesamt	100	100
	55-65	bis 1.499	*	*
		1.500 – 2.499	28	19
		2.500 – 3.499	30	26
		3.500 – 4.499	19	24
		4.500 und mehr	18	27
		Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 5 836); *Fallzahl zu gering

Lesebeispiel: Von den Vollzeitbeschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten haben 32 Prozent einen Verdienst von 1 500 bis 2 499 Euro brutto im Monat, dies gilt für 21 Prozent der Vollzeitbeschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

Getrennte Analysen auf Ebene der Bundesländer sind aufgrund zu geringer Fallzahlen ebenfalls nicht möglich.

Informationen zur Frage, seit wann und auf Basis welcher Vereinbarungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung) mobile Arbeit geregelt ist, sind auf der Grundlage der BAuA-Arbeitszeitbefragung nicht möglich.

15. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung für Beschäftigte mit mobiler Arbeit Schulungen an, etwa zur Arbeitsorganisation oder zu gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorgaben?
16. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung mit der Steuerung und Anleitung von Beschäftigten mit mobiler Arbeit betrauten Führungskräften Fortbildung an, etwa zur Organisation, Betreuung und zu rechtlichen Hintergründen für mobile Arbeit?

Die Fragen 15 und 16 werden gemeinsam beantwortet.

Bedarfsgerechte Schulungen und Fortbildungen sind ein wichtiges Instrument, um die Kompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte im Umgang mit den Anforderungen von mobilen Arbeitsformen zu fördern. Sofern Bedarf besteht, sollten Arbeitgeber entsprechende Angebote bereitstellen. Genaue Daten hierzu liegen der Bundesregierung nicht vor.

17. Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die am Tag länger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz pendeln (bitte, soweit möglich, nach Geschlecht, Teilzeit und Vollzeit und Erwerbsstatus differenzieren)?

Wie hat sich der Anteil seit 1991 verändert?

Der Anteil der Erwerbstätigen, die am Tag länger als 30 Minuten zum Arbeitsplatz pendeln, lag nach Angaben des Mikrozensus im Jahr 2016 bei 27 Prozent. Im Mikrozensus werden Daten zum sog. Pendlerverhalten in mehrjährigen Abständen erhoben. Die letzte Befragung fand im Jahr 2016 statt. In der nachstehenden Tabelle sind weitere Informationen aufgeführt.

Merkmal	Anteil Erwerbstätige, die 30 Minuten und mehr für den Hinweg zur Arbeitsstätte benötigen	
	2016 ¹⁾	1991 ¹⁾
	in Prozent ²⁾	
Insgesamt	27,0	22,5
Männer	29,5	25,0
Frauen	24,2	19,0
Selbstständige	13,4	18,4
Abhängig Beschäftigte	28,1	22,7
Vollzeit	31,5	24,1
Teilzeit	19,6	14,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2019; Ergebnisse des Mikrozensus 2016.

¹⁾ Zeitreihenvergleich nur eingeschränkt möglich:

1991: Ergebnis einer Berichtswoche im Frühjahr; Hochrechnung auf Basis Volkszählung 1987.

2016: Jahresdurchschnittswert; Hochrechnung auf Basis des Zensus 2011.

Änderung der Fragestellungen im Zeitverlauf zum sog. Pendlerverhalten.

²⁾ Anteil an allen Personen, die Angaben zum Zeitaufwand gemacht haben.

18. Wie hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die im Außendienst tätig sind (bitte, soweit möglich, nach Geschlecht, Teilzeit und Vollzeit und Erwerbsstatus differenzieren)?

Wie hat sich der Anteil seit 1991 verändert?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine differenzierten Informationen vor.

19. Wie viele Betriebe nutzen das Prinzip von Shared Desks, und wie viele Arbeitsplätze sind davon jeweils betroffen?

Wie haben sich diese Zahlen seit 2009 entwickelt (bitte jährliche absolute Zahlen sowie mit Angabe der jährlichen Veränderungen aufschlüsseln)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Kenntnisse vor.

20. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus den Empfehlungen der Fokusgruppe „Orts- und zeitflexibles Arbeiten“ des Nationalen IT-Gipfels (www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1), wonach mittels Gefährdungsbeurteilungen künftig auch Risiken im Rahmen von mobiler Arbeit zu erfassen sind?

Das Arbeitsschutzgesetz gilt grundsätzlich in allen Tätigkeitsbereichen und findet auch bei orts- und zeitflexibler Arbeit Anwendung. Der Arbeitgeber hat mögliche Gefährdungen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu ermitteln und die notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen.

21. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, wie häufig Möglichkeiten mobiler Arbeit von Beschäftigten genutzt werden, die Angehörige pflegen (bitte, soweit möglich, auch nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Von allen Befragten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 leisten 16 Prozent regelmäßig (d. h. mehrmals im Monat bis täglich) Pflege im privaten Umfeld (Männer: 12 Prozent, Frauen: 20 Prozent). Insgesamt lässt sich festhalten, dass Beschäftigte mit regelmäßigen Pflegeverpflichtungen (mehrmals im Monat bis täglich) etwas häufiger mobil bzw. an wechselnden Arbeitsorten arbeiten (vgl. nachstehende Tabellen) als Beschäftigte, die seltener oder nie pflegen.

Pflege im privatem Umfeld		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
Männer	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	39	61
	Pflege seltener/nie	34	66
Frauen	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	16	84
	Pflege seltener/nie	13	87
Gesamt	Pflege täglich bis mehrere Male pro Monat	26	74
	Pflege seltener/nie	25	75

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 483)

Lesebeispiel: 39 Prozent der Männer mit Pflegeverpflichtungen arbeiten überwiegend mobil/an wechselnden Arbeitsorten, 61 Prozent der Männer mit Pflegeverpflichtungen sind an einem festen Arbeitsort tätig.

22. Wie bewertet die Bundesregierung die regelmäßige Verknüpfung von ortsflexibler mit zeitflexibler Arbeit, bzw. sieht die Bundesregierung es insbesondere als geboten an, mobile Arbeit vorzugsweise mit Vereinbarungen zur zeitflexiblen Tätigkeit zu verknüpfen?

Falls ja, warum, und falls nein, warum nicht?

Ortsflexibles und zeitflexibles Arbeiten sind zwei eigenständige Sachverhalte, die nicht notwendigerweise miteinander verknüpft werden müssen. Eine Verknüpfung der beiden Themen in der Praxis kann sinnvoll sein, wenn diese von Beschäftigten und Unternehmen einvernehmlich gewünscht wird.

23. Welche gesundheitlichen Risiken sieht die Bundesregierung für mobil arbeitende Beschäftigte, insbesondere bezüglich Ergonomie, Ruhezeiten und Zeiten der Nichterreichbarkeit?

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten seltener angeben „häufig“ im Sitzen zu arbeiten, aber häufiger verkürzte Ruhezeiten aufweisen als Beschäftigte mit fes-

tem Arbeitsort. Außerdem berichten sie häufiger von einem Ausfall von Pausen und werden häufiger aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert (vgl. nachstehende Tabelle).

Merkmal		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent
Ausfall von Arbeitspausen an Arbeitstagen mit mindestens 6 Stunden	Ja	34	26
	Nein	66	74
	Gesamt	100	100
Arbeiten im Sitzen	häufig	49	60
	manchmal, selten, nie	51	40
	Gesamt	100	100
Verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	Ja	30	14
	Nein	70	86
	Gesamt	100	100
Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	häufig	16	10
	manchmal, selten, nie	84	90
	Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (8 242 ≤ n ≤ 8 483)

Lesebeispiel: Von den Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten berichten 34 Prozent einen Ausfall von Arbeitspausen, dies gilt für 26 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

24. Wie viele Beschäftigte mit mobiler Arbeit gaben nach Kenntnis der Bundesregierung bei Befragungen an, „abends schlecht abschalten zu können“, beziehungsweise auch am Feierabend noch an die Arbeit zu denken, und wie hoch ist der Anteil bei Beschäftigten ohne mobile Arbeit (bitte alle verfügbaren Daten angeben und, soweit möglich, bitte nach Alter, Geschlecht, Einkommen und Teilzeit und Vollzeit und Erwerbsstatus differenzieren)?

Beschäftigte mit mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten geben in der BAuA Arbeitszeitbefragung von 2017 insgesamt häufiger an, (eher) schlecht abschalten zu können als Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort. Dieses Muster zeigt sich für Vollzeitbeschäftigte (35 Stunden und mehr tatsächliche Wochenarbeitszeit), Männer und Frauen, alle Alters- und Einkommensgruppen (Bruttomonatsverdienst in Euro) bzw. für die unterschiedlichen beruflichen Stellungen. Lediglich für Teilzeitbeschäftigte (10 bis 34 Stunden tatsächliche Wochenarbeitszeit) zeigt sich kein Unterschied zwischen Beschäftigten mit mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten und Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort (vgl. nachstehende Tabelle).

Abschalten können		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent	
Gesamt		(eher) gut	47	51
		weder gut noch schlecht	25	26
		(eher) schlecht	28	23
		Gesamt	100	100
Geschlecht	Männer	(eher) gut	46	54
		weder gut noch schlecht	26	25
		(eher) schlecht	28	21
		Gesamt	100	100
	Frauen	(eher) gut	48	49
		weder gut noch schlecht	22	26
		(eher) schlecht	30	25
		Gesamt	100	100
Alter in Jahren	15-29	(eher) gut	*	49
		weder gut noch schlecht	*	24
		(eher) schlecht	*	28
		Gesamt	100	100
	30-44	(eher) gut	47	50
		weder gut noch schlecht	23	25
		(eher) schlecht	30	24
		Gesamt	100	100
	45-54	(eher) gut	46	54
		weder gut noch schlecht	26	27
		(eher) schlecht	28	20
		Gesamt	100	100
	55-65	(eher) gut	46	52
		weder gut noch schlecht	26	26
		(eher) schlecht	28	22
		Gesamt	100	100
Teil-/Vollzeit (Tatsächliche Wochenarbeits- zeit)	10-34 Stunden pro Woche	(eher) gut	54	54
		weder gut noch schlecht	24	25
		(eher) schlecht	22	21
		Gesamt	100	100
	Ab 35 Stunden pro Woche	(eher) gut	46	50
		weder gut noch schlecht	25	26
		(eher) schlecht	29	24
		Gesamt	100	100

Abschalten können		Beschäftigte mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten in Prozent	Beschäftigte mit überwiegend festem Arbeitsort in Prozent	
Bruttomonats- verdienst in Euro	bis 1.499	(eher) gut	59	52
		weder gut noch schlecht	*	28
		(eher) schlecht	*	19
		Gesamt	100	100
	1.500 – 2.499	(eher) gut	49	52
		weder gut noch schlecht	22	24
		(eher) schlecht	29	24
		Gesamt	100	100
	2.500 – 3.499	(eher) gut	44	53
		weder gut noch schlecht	27	23
		(eher) schlecht	28	24
		Gesamt	100	100
	3.500 – 4.499	(eher) gut	43	50
		weder gut noch schlecht	26	24
		(eher) schlecht	31	25
		Gesamt	100	100
4.500 und mehr	(eher) gut	43	47	
	weder gut noch schlecht	23	31	
	(eher) schlecht	35	22	
	Gesamt	100	100	
Stellung im Beruf	Arbeiter/ Arbeiterinnen	(eher) gut	48	57
		weder gut noch schlecht	23	25
		(eher) schlecht	29	18
		Gesamt	100	100
	Angestellte	(eher) gut	47	51
		weder gut noch schlecht	25	25
		(eher) schlecht	28	24
		Gesamt	100	100
	Beamte/ Beamtinnen	(eher) gut	35	40
		weder gut noch schlecht	*	32
		(eher) schlecht	36	28
		Gesamt	100	100

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (n = 8 488); * Fallzahl zu gering

Lesebeispiel: Von den Beschäftigten mit überwiegend mobiler Arbeit/wechselnden Arbeitsorten berichten 47 Prozent (eher) gut abschalten zu können, dies gilt für 51 Prozent der Beschäftigten mit überwiegend festem Arbeitsort.

25. Auf welche Weise plant die Bundesregierung, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern, wie im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD angekündigt?

Welche gesetzlichen Regelungen plant die Bundesregierung hierzu?

Die Koalitionsfraktionen haben im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbart, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern und hierfür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Die Bundesregierung beabsichtigt, diese Vorgaben des Koalitionsvertrages in dieser Legislaturperiode umzusetzen.

26. Welche Initiativen und Projekte zur Erforschung mobilen Arbeitens werden derzeit und wurden bislang von der Bundesregierung initiiert, finanziert oder finanziell unterstützt (bitte das jeweilige Projekt, die ausführende Organisation, die Verbundpartner, sowie die Höhe und den Zeitraum der finanziellen Unterstützung auflisten)?

Welche Unterstützung plant die Bundesregierung für das kommende Haushaltsjahr?

Durch das BMAS wurde das folgende Programm zur Erforschung mobiler Arbeiten initiiert:

Projekt MADAM – Mobile Arbeit wird digital – digitale Arbeit wird mobil

- Ausführende Organisation: Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) GmbH
Verbundpartner: INPUT Consulting, Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer, Post und Telekommunikation mbH, Stuttgart

Höhe der finanziellen Unterstützung: 906 024,23 Euro

Zeitraum der finanziellen Unterstützung: 1. November 2018 bis 31. Oktober 2021.

Im Rahmen der Programmlinie „Zukunft der Arbeit“ des BMBF thematisieren folgende Projekte die mobile Arbeit als Schwerpunktthema:

Verbundprojekt: Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit (prentimo)

Verbundpartner:

- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Koordinator)
- COGITO – Institut für Autonomieforschung e. V.
- Institut für sozialwissenschaftliche Forschung eingetragener Verein
- BTC Business Technology Consulting AG
- STRABAG Property and Facility Services GmbH
- Hochschule Aalen – Hochschule für Technik und Wirtschaft
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- Deutsche Telekom Außendienst GmbH

Fördersumme: 1 757 357 Euro

Laufzeit: von 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019

Verbundprojekt: Smart und gesund arbeiten (SUGAR)

Verbundpartner:

- TeamGesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement GmbH (Koordinator)
- Universität Siegen, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik
- EJOT Holding GmbH & Co. KG
- OHG Transgourmet GmbH & Co.

Fördersumme: 1 087 522 Euro

Laufzeit: von 1. November 2015 bis 30. April 2019

Verbundprojekt: Kollaborative Team- und Projektarbeit (CollaboTeam)

Verbundpartner:

- Georg-August-Universität Göttingen, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften
- Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e. V.
- Saxonia Systems AG
- Xenon Automatisierungstechnik GmbH
- GIS Gesellschaft für Informationssysteme AG
- Friedrich Zufall GmbH & Co. KG

Fördersumme: 1 284 429 Euro

Laufzeit: von 1. Februar 2017 bis 31. Januar 2020

Verbundprojekt: Gesundes mobiles Arbeiten mit digitalen Assistenzsystemen im technischen Service (ArdiAS)

Verbundpartner:

- Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (IFF) (Koordinator)
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum, Institut für Arbeitsmedizin
- Mensch-Technik-Organisation-Planung – METOP GmbH
- Dr. Weigel Anlagenbau GmbH
- TerraWatt Planungsgesellschaft mbH

Fördersumme: 1 359 388 Euro

Laufzeit: von 1. April 2017 bis 31. März 2020

27. Zu welchen Erkenntnissen ist das von der Bundesregierung unterstützte Projekt „prentimo“ hinsichtlich mobiler Arbeit und den daraus folgenden Chancen und Risiken für Work-Life-Balance und Gesundheit aus Sicht der Beschäftigten bisher gekommen?

Das Projekt prentimo wird voraussichtlich am 31. Juli 2019 abgeschlossen werden. Auf der Homepage des Projektes (www.prentimo.de) werden Zwischenergebnisse veröffentlicht bzw. vorgestellt.

