

# Mobiles Arbeiten im Ausland – ein Beispiel

**INTERVIEW** *Bei der CARIAD SE praktiziert man neuerdings mobiles Arbeiten im In- und Ausland. Der Gesamtbetriebsrat hatte sich dafür stark gemacht und ist nun für den Deutschen Betriebsrätepreis nominiert. Wir sprachen mit der Betriebsratsvorsitzenden der CARIAD SE Region Nordost, Britta Berlet, darüber.*

DAS INTERVIEW FÜHRTE **BETTINA FROWEIN**

## DARUM GEHT ES

1. Die Betriebsvereinbarung von CARIAD erlaubt mobiles Arbeiten im Ausland in sechs Ländern.
2. Basis ist gegenseitiges Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.
3. Beschäftigte müssen für die Einhaltung des Arbeits- und Datenschutzes vor Ort sorgen.

**D**er Wunsch der Belegschaft nach flexibler Arbeitsgestaltung wurde bei der Software-Tochter des VW-Konzerns zuletzt immer lauter. Der Gesamtbetriebsrat hat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit im In- und Ausland durchgesetzt. Britta Berlet, Betriebsratsvorsitzende der CARIAD SE Region Nordost, war im Verhandlungsteam.

### **Britta Berlet, was macht Eure Gesamtbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit so »besonders«?**

Kern unseres radikalen Ansatzes bei der Betriebsvereinbarung ist das »Vertrauen« gegenüber den Beschäftigten. Diese sollen selbst entscheiden, wo der optimale Arbeitsort für die Erledigung ihrer Aufgaben ist. Ganz ohne Kontrolle der Führungskraft. Insgesamt gilt bei uns: Keine festen Bürotage, keine Quoten – weg damit! Was nützt es, Menschen in ein Büro zu zwingen und sie dann dort einem Video- oder Telefon-Konferenz-Marathon zu überlassen, der genauso gut, aber viel entspannter von zuhause aus möglich ist. Wir wollten keine Regelung, die nur den inneren Frieden der Führungskräfte bedient. Wir gehen fest davon aus, dass unsere Kolleginnen und Kollegen am besten selbst einschätzen können, wann sie ins Büro kommen. Außerdem können Teams sich auch basisdemokratisch auf Bürotage verständigen. Die Führungskraft kann dies aber in der Regel nicht bestimmen.

### **Wie wird die Arbeitszeit bei mobiler Arbeit erfasst und dokumentiert?**

Auch hier ist das Wichtigste wieder, zu vertrauen. Es ist selbstverständlich, dass die Arbeit mobil genauso zu erledigen ist wie auch sonst. Da wir Vertrauensarbeitszeit haben, tragen alle ihre gearbeiteten Stunden selbstständig ein. Stempelkarten oder ihr elektronisches Äquivalent gibt es bei uns nicht. Hier ist sicherlich von Vorteil, dass CARIAD während der Pandemie gegründet wurde und alle Prozesse von vorneherein in 100% mobiler Arbeit funktionieren mussten. Es müssen also keine alten Systeme, die immer schon da waren und sture Liebhaber haben, in zähen Prozessen ersetzt werden.

### **Wie sind die Vorkehrungen zum Arbeitsschutz für das mobile Arbeiten?**

Der Arbeitsschutz ist uns wichtig. Wir haben daher durchgesetzt, dass das Anschaffen eines ergonomischen Stuhls oder höhenverstellbaren Schreibtischs zunächst Sache des Beschäftigten ist, der Arbeitgeber allerdings einen Förderbeitrag zahlt. Der Vorteil dabei: Die Beschäftigten werden Eigentümer. Würde der Arbeitgeber die Möbel stellen, wäre dieser Eigentümer und müsste eine jährliche Arbeitsmittelüberprüfung in allen Arbeitszimmern der Beschäftigten machen. Außerdem könnte damit auch die Steuer-Büchse der Pandora geöffnet werden. Wie man sieht, ist in diesen Zuschuss viel Gehirnschmalz geflossen. Wir sind daher ins-

gesamt sehr zufrieden mit der Regelung und schauen, wo man noch optimieren kann.

### Die Gesamtbetriebsvereinbarung erlaubt mobiles Arbeiten im Ausland. Was ist zu beachten?

Derzeit gibt es neben Deutschland sechs Länder, in denen mobil gearbeitet werden kann – Frankreich, Italien, Österreich, Spanien, Dänemark und die Niederlande. Allesamt populäre Urlaubsländer der Deutschen. Im ersten Schritt ist unser Ziel, mobile Arbeit auf die komplette EU auszurollen. Außerdem haben wir sehr viele Beschäftigte aus Indien und China und würden es den Kolleginnen und Kollegen gerne ermöglichen, mobil aus dem

#### ARBEITEN IM AUSLAND

Der Arbeitgeber muss das mobile Arbeiten im Ausland gestatten. Deutsches Arbeitsrecht ist anwendbar, sofern das mobile Arbeiten zeitlich begrenzt bleibt. Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gilt in allen EU-Ländern und EWR-Ländern (Norwegen, Island und Liechtenstein), sodass ein Aufenthalt von Mitarbeitern im EU-Ausland datenschutzrechtlich unproblematisch ist. Dennoch ist zu beachten, dass viele der Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen nur in Eigenverantwortung durch die Nutzer umgesetzt werden. Daher ist eine Sensibilisierung der Belegschaft wichtig, um Gefahren zu minimieren. Beschäftigte dürfen beispielsweise keine betriebsfremden Programme aufspielen, sie müssen dafür sorgen, dass Dritte keinen Zugang zu der Software erhalten. Die Situation wird kompliziert bei einem Aufenthalt von Mitarbeitern in anderen Ländern (außerhalb der EU), denn dann müssen für jedwede Übermittlung zusätzliche Garantien für den Datentransfer nach den Art. 44 ff. DSGVO bestehen. Schwierige Fragen ergeben sich für die Besteuerung. Wer in Deutschland seinen Wohnsitz hat, ist dort steuerpflichtig. Das ändert sich jedoch, wenn jemand länger als 183 Tage im Ausland tätig ist. In diesem Fall geht das Besteuerungsrecht auf den Staat über, in dem sich das Homeoffice befindet. (Quelle: dr-datenschutz.de)

Heimatland zu arbeiten. Gott sei Dank sind in allen unseren Betriebsvereinbarungen Iterationen fest mit ausgehandelt worden, so dass wir schon sehr bald darüber verhandeln können. Für das Arbeiten im Ausland müssen verschiedene gesetzliche Rahmenbedingungen betrachtet werden. Steuer, Sozialversicherung etc. Jedes Land muss individuell durch die Steuerabteilung geprüft werden und es ist immer möglich, dass von dort eine negative Rückmeldung kommt, weil die Risikoanalyse schlecht ausgefallen ist.

### Welche Maßnahmen sind für Datenschutz und -sicherheit beim mobilen Arbeiten im Ausland einzuhalten?

Im Prinzip genau das, was man auch bei mobiler Arbeit von zuhause aus beachten muss: Kein öffentliches WLAN nutzen, darauf achten, dass Dritte keine Kenntnis von Betriebsgeheimnissen bekommen können etc. Hier gibt es keine besonderen Auslandsregeln. Anders sieht das aus bei zu leistenden Unterschriften und der Sozialversicherung. Hier gibt es ein paar Fallstricke, die das Gesetz uns beschert. Das ist allerdings alles transparent beschrieben, so dass die Beschäftigten genau wissen, wie sie sich zu verhalten haben.

### Seht Ihr keinerlei Gefahren für die Produktivität, wenn auf Dauer nur noch mobil gearbeitet wird?

Definitiv nicht! Die Zeit seit März 2020 hat ausreichend bewiesen, dass die Menschen auch zu Hause produktiv sind. CARIAD operiert außerdem bundesweit an mehreren Standorten und die Teams sind standortübergreifend unterwegs. Da ist es doch egal, ob man im Büro oder zu Hause an einem Teams-Call teilnimmt.

Menschlich bleibt bei rein digitaler Arbeit einiges auf der Strecke – das muss man auch nicht totschweigen. Aber wir haben attraktive Räumlichkeiten, wo die Kolleginnen und Kollegen sich sehr gerne aufhalten. Es funktioniert also auch ohne Zwang und Kontrolle. <



**Britta Berlet,**  
Vorsitzende des CARIAD SE  
Betriebsrats Region Nordost

#### FIRMA

CARIAD SE ist eine Automotive-Software-Tochter im Volkswagen-Konzern. Der Konzern bündelt in ihr seine Software-Entwicklung, einschließlich der Arbeit an einer einheitlichen Software-Plattform für alle Pkw-Marken des Volkswagen-Konzerns, dem VW.OS und der Volkswagen Automotive Cloud.

## Klare Regeln bei mobiler Arbeit



### Augsten Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit

Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte  
2., aktualisierte Auflage  
2022. 308 Seiten, kartoniert  
inklusive Arbeitshilfen  
€ 29,90  
ISBN 978-3-7663-7185-0

[bund-shop.de/7185](https://bund-shop.de/7185)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

**BETRIEBSRÄTEPREIS**

Der Gesamtbetriebsrat der CARIAD SE hat sich mit diesem innovativen Projekt, das die Work-Live-Balance deutlich nach vorne bringt, beim Deutschen Betriebsrätepreis beworben und ist nominiert worden.

## AUSZÜGE AUS DER GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG

- **Mobile Arbeit im Ausland**

Die Betriebsparteien unterstützen den Wunsch, auch im Ausland mobil arbeiten zu können. Hierbei sind jedoch besondere steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen des jeweiligen Landes zu beachten, die sowohl aus Unternehmens- als auch aus Beschäftigtenperspektive Hinderungsgründe darstellen können.

Mobile Arbeit im Ausland startet zunächst in vier Pilotländern (Frankreich, Italien, Österreich, Spanien). Zwei weitere Länder (Dänemark und Niederlande) werden auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen geprüft. Für die Ausweitung auf weitere Länder ist die Steuerabteilung zuständig. Die Entscheidung, ob Mobile Arbeit auf weitere Länder ausgeweitet wird, erfolgt unter steuerrechtlichen Gesichtspunkten und ist erst nach der Pilotphase in Erwägung zu ziehen.

- **Arbeitszeit sowie Arbeits- und Kommunikationsmittel**

Mobile Arbeit erfolgt im Rahmen der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, entweder tageweise oder stundenweise. Die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, insbesondere zur maximalen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, zur Dokumentation täglicher Arbeitszeitvolumen sowie zu den Pausen- und Ruhezeiten, sind zu berücksichtigen. Zuschläge für Mehrarbeit fallen nur an, wenn die tariflichen Voraussetzungen vorliegen, somit die Mehrarbeit in Mobiler Arbeit von der Führungskraft angeordnet und von den Betriebsparteien genehmigt wird.

Fahrzeiten ohne Arbeitsleistung, die im Zusammenhang mit dem freiwilligen Arbeiten in Mobiler Arbeit auftreten, sind keine Arbeitszeit und werden nicht vergütet. Darüber hinaus werden keine besonderen Ressourcen aufgebracht, um einzelnen Beschäftigten Mobile Arbeit zu ermöglichen.

- **Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz bei Mobiler Arbeit**

Die Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 3 ArbSchG, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, gilt auch bei Mobiler Arbeit. Beschäftigte erhalten geeignete Informationen zu Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz. Die Beschäftigten sind für die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitsplatzvorschriften während Mobiler Arbeit verantwortlich.

- **Datenschutz, Datensicherheit und Geheimhaltung**

Auch an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte müssen die Belange des Datenschutzes, der Geheimhaltung und der Daten-/IT-Sicherheit gemäß den jeweils gültigen gesetzlichen und betrieblichen Regelungen beachtet werden.

Es dürfen grundsätzlich keine betriebsfremden Programme bzw. Dateien auf den IT-Einrichtungen des Arbeitgebers kopiert, bearbeitet, gespeichert oder sonst wie eingesetzt werden. Ausnahmen ergeben sich aus entsprechenden Vereinbarungen. Es dürfen keine Datenträger oder Speichermedien, die nicht vom Arbeitgeber ausdrücklich freigegeben wurden, an den IT-Einrichtungen des Arbeitgebers eingesetzt werden.

Alle personenbezogenen Daten, Arbeitsunterlagen sowie interne, vertrauliche und geheime Informationen des Arbeitgebers (Geheimhaltungsgegenstände) sind von den Beschäftigten so zu schützen, dass ihre Kenntnisnahme, Verwendung und Veränderung durch Dritte ausgeschlossen ist. Dies gilt insbesondere beim mobilen Arbeiten in öffentlichen Verkehrsmitteln und an öffentlichen Plätzen. Die mobile Endgeräte sind an sicheren Plätzen zu verwahren und auszuschalten. Passwörter dürfen nicht an Dritte weitergegeben und müssen geschützt aufbewahrt werden. Die Nutzung der zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel durch Dritte ist nicht zulässig. Als Dritte gelten auch Familienangehörige.