Wirtschaftsrat der CDU e.V.
Landesverband Hessen
Untermainkai 31
60329 Frankfurt/Main
Telefon: 0 69 / 72 73 13
E-Mail: lv-hessen@wirtschaftsrat.de

Mobiles Arbeiten

Bereits vor der Corona-Pandemie haben eine Vielzahl von Unternehmen aus Industrie und Dienstleistung ihren Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, mobil bzw. von zu Hause aus zu arbeiten. In vielen Branchen wird „Homeoffice" nun verstärkt eingesetzt, um den Betrieb auch bei Corona-bedingten Einschränkungen am Laufen zu halten.
Die Pandemie-Erfahrung zeigt, dass mobiles Arbeiten und Homeoffice intensiv und verantwortungsvoll von Unternehmen und Beschäftigten genutzt wird – die Veränderungsfähigkeit ist beiderseits groß. Gleichzeitig wurde die rechtspolitische Debatte um ein mögliches „Recht auf Homeoffice" für Arbeitnehmer befeuert und es stellt sich die Frage, welche Bedeutung mobiles Arbeiten in Zukunft haben wird und welche Erfolgsfaktoren hierfür – aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten - entscheidend sind.
Die vorliegenden Handlungsempfehlungen der Landesfachkommission Bildungs- & Arbeitsmarktpolitik sollen einen Beitrag zur sachlichen Diskussion leisten und das Mobile Arbeiten als wirksamen Baustein im Kampf gegen COVID 19, im Sinne von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, gestalten.

Bisherige Erfahrungen und Erfolgsfaktoren

Mobile Arbeit[1] ist eine der vielfältigen Möglichkeiten, Arbeit flexibel und den betrieblichen Gegebenheiten angepasst zu organisieren und dabei den unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen zu kommen. Ohne eine differenzierte Betrachtung von Chancen und Problemen wird man der Vielschichtigkeit des mobilen Arbeitens jedoch nicht gerecht (kein one-size-fits-all für alle Branchen, Unternehmensgrößen, Tätigkeiten und Personen). Entscheidende Merkmale sind u.a. die **Eignung der Arbeitsaufgaben und des Arbeitsortes**, die **persönlichen Voraussetzungen**, die **Berücksichtigung der betrieblichen Belange sowie Planung, Kommunikation und Führung**.

Der Beruf und die konkrete Tätigkeit bedingen zumeist die Möglichkeit zur Arbeit von zu Hause oder unterwegs: sechs von zehn Beschäftigten in Deutschland arbeiten laut IAB-Erhebungen in Tätigkeiten, die sich nicht an den heimischen Schreibtisch verlagern lassen (z.B. Produktion, Gesundheitswesen und Pflege, Einzelhandel, Bau, Verkehr usw.). Der Gefahr des Eindrucks einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Belegschaft zwischen Homeoffice-fähigen und Vor-Ort-gebundenen Tätigkeiten muss entgegengetreten werden.
Zudem ist nicht jede Person gleichermaßen geeignet, um selbstorganisiert erfolgreich im Homeoffice zu arbeiten.

[1] ***„Mobile Arbeit"*** umfasst nach allgemeinem Verständnis arbeitsvertragliche Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (z.B. an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte durchgeführt werden, unter Nutzung elektronischer oder nicht-elektronischer Arbeitsmittel. Mobiles Arbeiten ist somit geprägt durch die flexible Ausgestaltung von Arbeitsort und ggf. auch Arbeitszeit und grenzt sich dadurch von den Kriterien der Telearbeit ab. „Homeoffice" ist insofern nach allgemeiner Auffassung eine Form des mobilen Arbeitens, die in der Privatwohnung der Beschäftigten erfolgt.

In der Diskussion darf außerdem die **Wichtigkeit des direkten Austauschs** nicht verloren gehen. Innovationsfähigkeit, Kreativität und gute Arbeitsergebnisse benötigen (auch) die direkte Zusammenarbeit, die persönliche Interaktion und den Austausch der Menschen vor Ort im Unternehmen.

Aus Sicht des Arbeitgebers sind insbesondere die o**rganisatorischen Rahmenbedingungen** zu bedenken. Neben dem **Sicherstellen von IT-Voraussetzungen** und **Datenschutz** müssen Fragen der **Kommunikation** und Abstimmung gelöst sein, um keine Produktivitätseinbußen zu erleiden.

Telearbeitsplätze[2] und mobiles Arbeiten benötigen **Akzeptanz** und **Befähigung** auf beiden Seiten, bei Arbeitgebern und Beschäftigten. Dabei kommt es darauf an, die richtige **Balance zwischen Büro- und Heimarbeit** zu finden, die je nach Branche, Unternehmensgröße, Tätigkeit und persönlicher Situation unterschiedlich sein und nicht pauschal geregelt werden kann.
Das mobile Arbeiten ist von beiden Seiten ein Geben und Nehmen mit klaren Verantwortlichkeiten. Für die Rahmenbedingungen während des mobilen Arbeitens bedarf es einer entsprechenden Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat die Nutzung der relevanten Firmen IT zu gewährleisten.

Flexibler Rahmen für mobiles Arbeiten, statt Gesetzesvorgabe

Ob Homeoffice und mobiles Arbeiten sinnvoll, effektiv und effizient sind, müssen weiterhin alleine die Unternehmen - im Dialog mit den betroffenen Beschäftigten sowie den Betriebsräten oder Personalräten entscheiden. Eine Gesetzesvorgabe ist aus Sicht der Landesfachkommission nicht erforderlich, denn entscheidende Erfolgsfaktoren sind die doppelte Freiwilligkeit und die Gestaltungsoffenheit entsprechender Vereinbarungen. Gesetzliche Regelungen (Recht auf Homeoffice, Aufzeichnungspflichten für Arbeitszeit) wären nicht nur überflüssig, sondern gefährden passgenaue Lösungen für die Unternehmen und ihre Beschäftigten. Die **erhöhten Bürokratiekosten, und der Compliance-Mehraufwand** ist den krisengeplagten Unternehmen nicht zuzumuten.
In der Praxis in bewährter Weise gelebte **Arbeitszeitmodelle** bei mobiler Arbeit – wie etwa die weit verbreitete Vertrauensarbeitszeit – **müssen weiter möglich bleiben**. Eine erzwungene Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der mobilen Arbeitszeit mutet antiquiert an – für Unternehmen und Beschäftigte.
Mobiles Arbeiten gibt auch den Beschäftigten die Möglichkeit, Beruf- und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Daher sollten **Nachtzuschläge nicht anfallen, wenn die Arbeitszeit außerhalb des Arbeitszeitrahmens durch den Beschäftigten frei gewählt wurde.**
Im Interesse der Beschäftigten und des Arbeitgebers sollten die zu treffenden **vertraglichen Vereinbarungen** einfach und **flexibel gestaltbar** und anpassbar sein.

Viel mehr appelliert die Kommission an die **Notwendigkeit eines modernen Arbeitszeitgesetzes**. Die Reform ist zwingend notwendig um die heutige Arbeits- und Lebensrealität abzubilden und würde die Nutzbarkeit von mobiler Arbeit und Homeoffice deutlich verbessern. Dazu gehören eine Wochenbetrachtung bei der Arbeitszeit und Gestaltungsspielräume bei den Ruhezeiten, z.B. durch eine Definition von geringfügigen Tätigkeiten, die Ruhezeit nicht unterbrechen.

Ein Diskussionspunkt ist immer wieder die **Regelung des Arbeitsschutzes** im Zusammenhang mit Mobiler Arbeit, da es zur Begrifflichkeit Mobiler Arbeit keine gesetzlichen Regelungen gibt. Hierbei gilt es diverse Fragen zu klären. Einerseits gilt es, feste Vereinbarungen mit Angestellten zu klären, andererseits ist es schwierig für den Arbeitgeber, deren Einhaltung zu überprüfen. Ein Sonderfall

[2] ***„Telearbeitsplätze“*** sind gemäß § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung hingegen vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit dem Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

bilden auch Arbeitsschutzmaßnahmen für den Fall, dass Arbeiten von einem **privaten Endgerät** verrichtet werden.
Auch die Punkte aus dem ArbSchG bzw. der ArbStättV können auch nur vom Arbeitgeber geprüft werden, sofern der Arbeitnehmer dem ausdrücklich zustimmt, da das Grundgesetz eine Unverletzlichkeit des Wohnraumes garantiert.

In Verbindung mit der Nutzung des eigenen Endgerätes stellt sich die Frage, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber Ausstattung zur Verfügung zu stellen hat, aber auch, in welcher Art und Weise der Arbeitnehmer auf eigene Devices zurückgreifen darf. Hierbei gibt das dies betrieblich zu regeln ist, jedoch müssen auch in diesem Fall die datenschutzrechtlichen Bedingungen eingehalten werden.

Zusammenfassung

Die Landesfachkommission Bildungs- & Arbeitsmarktpolitik empfiehlt zur Entlastung und gleichzeitiger Förderungen von Unternehmen die Themen Homeoffice und mobiles Arbeiten unbedingt bei Appellen der Bundesregierung zu belassen. Mitarbeiter und Unternehmen in allen Branchen benötigen eine unkomplizierte Unterstützung und ein Vorgehen mit Maß um Mitte um den Herausforderungen der Pandemie bestmöglich begegnen zu können. Entsprechende Regelungen sollten auf betrieblicher Ebene und dem Betriebsgeschehen angepasst, vereinbart werden. Von einer gesetzliche Regelungen ist in der aktuellen Situation, aber auch langfristig gesehen, aus den genannten Gründen abzusehen.

Im Gegenzug sind weitreichende Anpassungen für die moderne Gestaltung der Arbeitszeit, dringend notwendig. Der Gesetzgeber muss die Gestaltungsspielräume im Arbeitsrecht nutzen, umso die Unternehmen in der Ausgestaltung der Modelle der mobilen Arbeit zu unterstützen.

Die Landesfachkommission Bildungs- & Arbeitsmarktpolitik bietet zur Umsetzung der oben aufgeführten Forderungen gerne einen konstruktiven Lösungsdialog mit den politischen Partnern an.

Frankfurt/ Main, November 2021