

NIE MEHR INS BÜRO?

CHANCEN UND GRENZEN MOBILER ARBEIT

Digitalisierung bedeutet, dass Arbeit in vielen Bereichen zunehmend unabhängig von Ort und Zeit erbracht werden kann. Neben flexibler Arbeitszeitgestaltung steigt damit auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in zahlreichen Berufen. Ob Homeoffice oder Arbeiten von unterwegs – die Arbeit mit mobilen Endgeräten (Laptops, Smartphones, Tablets) ist für viele Beschäftigte zu einem wichtigen Instrument bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geworden. So können z.B. Pendel- oder Präsenzzeiten reduziert werden. Vor allem jüngere Beschäftigte erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass dem selbstverständlichen Umgang mit Smartphone und Co. nicht durch Überregulierung die Flexibilität genommen wird. Im Gegenzug zur mobilen Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit werden dann im Büro auch mal private Dinge erledigt oder mobile Geräte auch privat genutzt.

Auch wenn immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit des mobilen Arbeitens einräumen, ist der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich mobil arbeiten, gering. Und nur ein geringer Anteil dieser Beschäftigten fühlt sich dadurch belastet. Dennoch braucht jedes Unternehmen klare Regeln zum mobilen Arbeiten, um mögliche Belastungen zu vermeiden. Entscheidend ist hierbei die Unterscheidung zwischen der technischen Erreichbarkeit und der tatsächlich erforderlichen Verfügbarkeit der Beschäftigten. Denn kein Mitarbeiter muss immer und ununterbrochen für seinen Arbeitgeber erreichbar sein. Hier braucht es betriebsindividuelle Lösungen und klare betriebliche Richtlinien, wie sie immer mehr Unternehmen entwickeln (z.B. Festlegung von Reaktionszeiten oder die Begrenzung von E-Mail-Ver-

teilerkreisen). Gesetzliche Regelungen hingegen wären überflüssig und schädlich. Der Umgang mit und die Anforderungen an mobiles Arbeiten variieren sehr stark zwischen einzelnen Unternehmen und können daher nur auf betrieblicher Ebene geregelt werden.

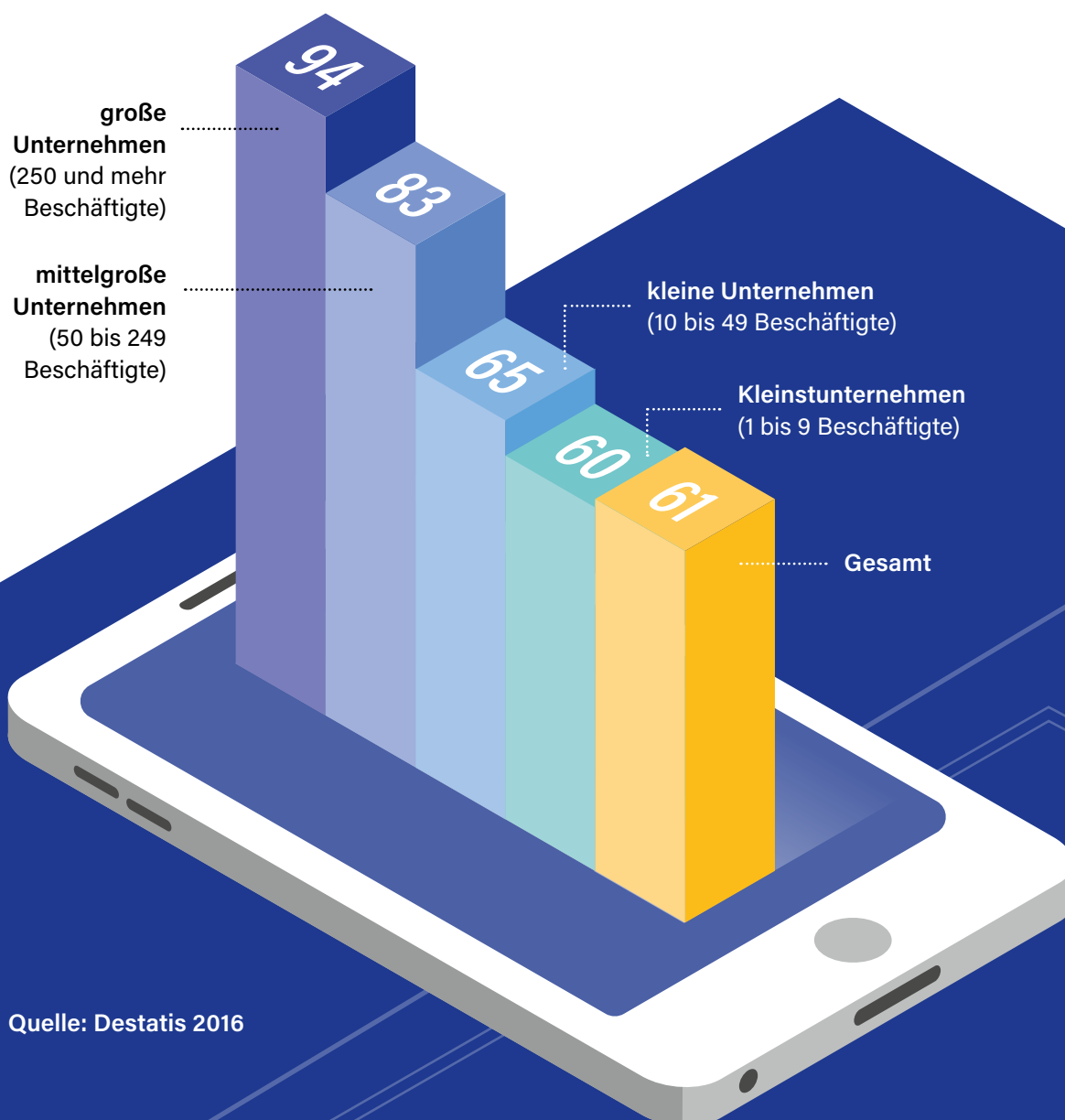
Kein Mitarbeiter muss immer und ununterbrochen für seinen Arbeitgeber erreichbar sein.

Auch ein oft diskutierter Rechtsanspruch auf Homeoffice geht komplett an der Realität in den Unternehmen vorbei. Ein großer Teil der Beschäftigten arbeitet in Berufen, in denen mobiles Arbeiten nicht möglich ist. Eine Krankenschwester kann keinen Schichtdienst von zu Hause aus machen und ein Monteur in der Produktion muss zwangsläufig im Werk an der Fertigungsstraße seinen Job erledigen. In den Bereichen, in denen mobile Arbeit möglich ist, haben die Arbeitgeber selbst ein hohes Interesse daran, dies zu ermöglichen oder gar zu fördern, um flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen oder die eigene Attraktivität für junge Fachkräfte zu steigern.



MEHRHEIT DER UNTERNEHMEN BIETET BESCHÄFTIGTEN DIE MÖGLICHKEIT, MOBIL ZU ARBEITEN

Insgesamt bieten 61 % aller Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern, für die das möglich ist, die Option zum mobilen Arbeiten. Der Anteil der Unternehmen steigt mit der Unternehmensgröße. Während 60 % der Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) mobiles Arbeiten einrichten, sind es 65 % der kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte). Bei 83 % der mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) ist mobiles Arbeiten möglich. Bei den großen Unternehmen (250 und mehr Beschäftigte) beträgt der Anteil 94 %.



Quelle: Destatis 2016



Nutzung mobiler Endgeräte vereinfachen

Betriebliche Regelungen können auch dafür genutzt werden, die zunehmende Verwendung privater Geräte wie Smartphones oder Laptops für Arbeitszwecke zu erleichtern („bring your own device“). Dabei ergeben sich nicht nur technische Fragen. Auch datenschutz- und arbeitsrechtliche Aspekte müssen geklärt werden. Hierzu zählen Fragen der Fernlöschung sowie der Zugangs- und Weitergabekontrollen oder auch zum Aufwendungsersatz und zu den Herausgabeansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Regelungen auf betrieblicher und/oder individueller Ebene sind darüber hinaus auch dann sinnvoll, wenn der Arbeitgeber die digitalen Endgeräte bereitstellt.

Die Nutzung von Internet und Onlinekommunikationsdiensten wie Messenger Apps ist heute für die meisten Menschen eine Selbstverständlichkeit. Damit steigt die Zahl derjenigen Beschäftigten, die auch während der Arbeitszeit auf die private Nutzung solcher Dienste nicht verzichten wollen. Viele Unternehmen sind schon heute bereit, ihren Mitarbeitern diese private Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel – in einem vertretbaren Maß – einzuräumen. Meist werden in entsprechenden Betriebsvereinbarungen die Grundlagen dafür festgelegt. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber aber sicherstellen können, dass diese Vorgaben auch eingehalten werden und z. B. keine übermäßige private Nutzung erfolgt oder strafrechtlich relevantes Material heruntergeladen oder versendet wird. Eine betriebliche Ausgestaltung und eine Einwilligung des Arbeitnehmers in die Durchführung von Missbrauchskontrollen ist damit eine wesentliche Voraussetzung für die Bereitschaft der Arbeitgeber, die private Nutzung dienstlicher Kommunikationsmittel zuzulassen.

Die Privatnutzung betrieblicher Kommunikationsmittel ist darüber hinaus rechtlich problematisch, da bisher nicht eindeutig geklärt ist, ob ein Arbeitgeber hierdurch zum Diensteanbieter im Sinne des Telekommunikationsrechts wird. Demnach wäre der Arbeitgeber nämlich bei Rechtsverstößen des Arbeitnehmers im Rahmen der privaten Nutzung (z. B. illegale Downloads) haftbar. Der Gesetzgeber sollte daher klarstellen, dass ein Arbeitgeber, der die Privatnutzung seiner Kommunikationsmittel durch seine Beschäftigten zulässt, dadurch kein Diensteanbieter wird. Gestattet der Arbeitgeber z. B. die Privatnutzung des beruflichen E-Mail-Accounts, kann er nur nach Einwilligung des Beschäftigten auf dessen berufliches E-Mail-Postfach zugreifen. Gerade im Hinblick auf Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen ist der Zugriff des Arbeitgebers auf das E-Mail-Postfach eines Beschäftigten aber notwendig.

Aufzeichnungspflichten: mehr Eigenverantwortung für Beschäftigte

Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung gehen zunehmend mit einer Ausweitung von Vertrauensarbeitszeit einher. Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeiten verzichtet und die Beschäftigten weitgehend selbstständig in der Einteilung



ihrer Arbeitszeit sind. Unternehmensleitung und Vorgesetzte vertrauen darauf, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erledigen. Deshalb entfällt eine formale Zeiterfassung ebenso wie die Anwesenheitskontrolle. Entscheidend ist nur, dass das abgesprochene Arbeitsergebnis termingerecht vorliegt. Die Gestaltung der Arbeitszeit, oft auch der Arbeitsort, sollte bei Vertrauensarbeitszeit prinzipiell Sache der Beschäftigten sein.

Für Beschäftigte bedeutet dies vor allem, dass sie ihre Arbeitszeit unkompliziert, flexibel und vor allem weitgehend eigenständig einteilen und so Beruf und Privatleben optimal vereinbaren können. Trotz dieser vollen

Zeitsouveränität des Beschäftigten ist der Arbeitgeber nach geltender Rechtslage verpflichtet, sicherzustellen, dass er ggf. gegenüber der Aufsichtsbehörde nachweisen kann, dass die Aufzeichnungspflichten des Arbeitszeitgesetzes eingehalten wurden. Im Falle eines Verstoßes gegen diese Aufzeichnungspflichten haftet alleine der Arbeitgeber. Für den Arbeitgeber ist es im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit z.B. im Homeoffice kaum möglich, die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu gewährleisten. Das Arbeitszeitgesetz sollte daher dahin gehend angepasst werden, dass der Arbeitgeber im Falle von Vertrauensarbeitszeit die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten abschließend auf die Beschäftigten übertragen kann.