

# 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 sie mit dem notwendigen Equipment ausgestattet auch außerhalb der regulären Arbeitszeit flexibel arbeiten können. Im Gegenzug werden dafür dann auch im Büro mal private Dinge erledigt. 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 sind betriebsindividuelle Lösungen und klare betriebliche Richtlinien nötig, wie sie immer mehr Unternehmen entwickeln (z.B. Festlegung von Reaktionszeiten oder die Begrenzung von E-Mail-Verteilerkreisen).

In der Corona-Krise hat das mobile Arbeiten in Deutschland einen enormen Schub erhalten und wird seitdem intensiver genutzt als je zuvor. Unternehmen und Beschäftigte haben hier gemeinsam individuelle Lösungen gefunden. Durch die schnelle und unbürokratische

Reaktion auf die Pandemie konnten Unternehmen mit ihren Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit und Versorgung (zumindest teilweise) aufrecht halten und gleichzeitig die Ausbreitung des Virus verlangsamen. Auf der anderen Seite wurden flexible Lösungen

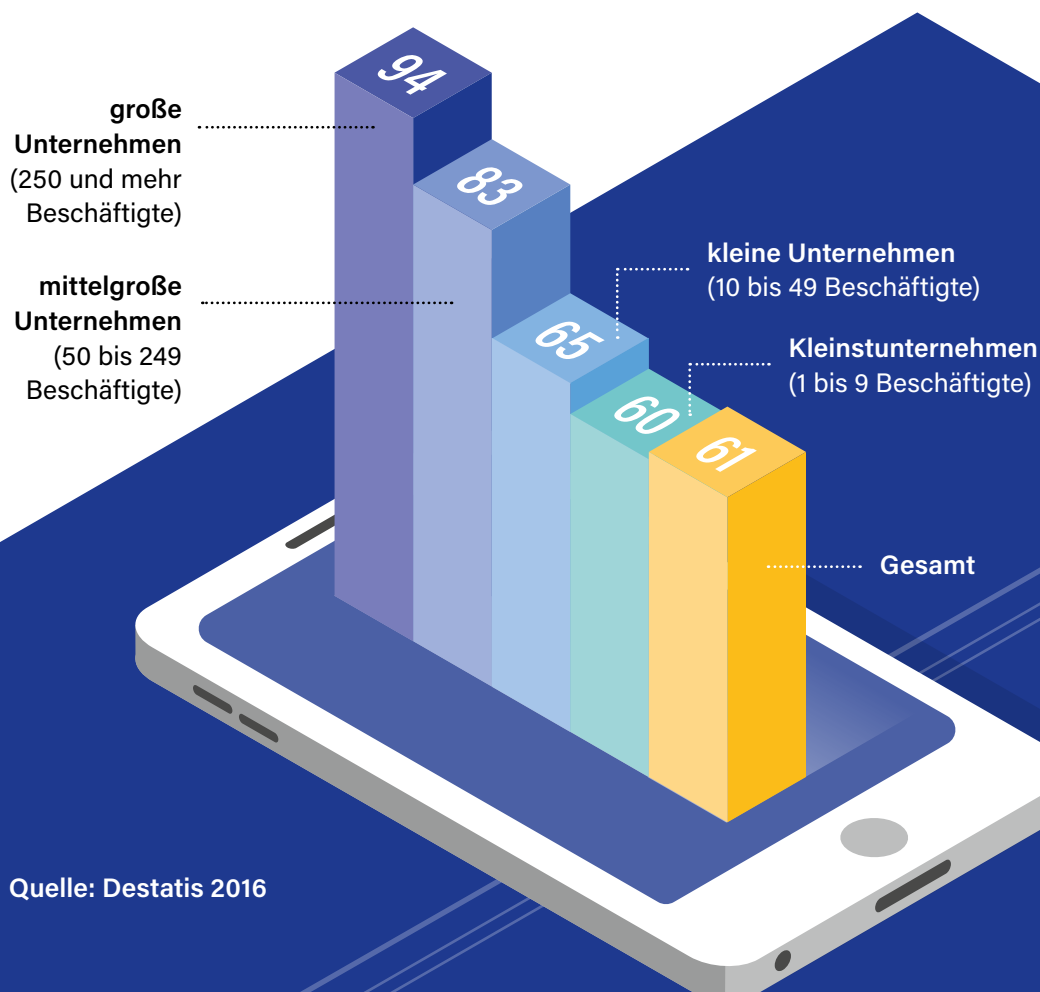
### Ein „Recht auf Homeoffice“ ging komplett an der Realität in den Unternehmen vorbei.

für Beschäftigte gefunden, die krisenbedingt mit neuen privaten Verpflichtungen konfrontiert waren (wie z. B. Kinderbetreuung). Dort, wo es möglich und sinnvoll ist, wird mobiles Arbeiten auch angeboten. Allerdings können nicht alle Aufgaben und Berufe von zu Hause aus erledigt werden. Ein großer Teil der Beschäftigten arbeitet in Berufen, in denen mobiles Arbeiten nicht möglich ist. Ein Krankenpfleger kann seinen Beruf nicht zu Hause ausüben und eine Monteurin in der Produktion muss zwangsläufig im Werk an der Fertigungsstraße präsent sein. Ein viel diskutierter Rechtsanspruch auf „Homeoffice“ ging komplett an der Realität in den Unternehmen vorbei. Im Gegenteil könnte es die vertrauensvolle Basis für flexible Arbeitszeitmodelle und mobile Arbeitsangebote zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten stören.



## MEHRHEIT DER UNTERNEHMEN BIETET BESCHÄFTIGTEN DIE MÖGLICHKEIT, MOBIL ZU ARBEITEN

Vor der Corona-Krise boten bereits 61% aller Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten, wenn es für sie möglich war, die Option mobil zu Arbeiten (Destatis 2016). Mobiles Arbeiten wurde während der Pandemie massiv ausgebaut. Unter den Berufstätigen arbeitete im März 2020 jeder Zweite (49%) ganz oder teilweise „im Homeoffice“. Für 33% der Berufstätigen wurde seit der Pandemie erstmals mobiles Arbeiten ermöglicht. Auf der anderen Seite gaben über 40% an, dass ihre Tätigkeit grundsätzlich nicht mobil erbracht werden kann (Bitkom 2020). Unternehmensumfragen zufolge wird dieser Trend die Pandemie überdauern: 73% der Unternehmen, die während der Coronakrise verstärkt auf das Arbeiten von zu Hause gesetzt haben, planen auch in Zukunft mehr davon anzubieten (Ifo-Institut 2020). Generell ist zu beachten, dass Homeoffice und mobiles Arbeiten insbesondere kleine und Kleinstunternehmen vor enorme finanzielle Belastungen und technische Herausforderungen stellen kann: Neben der Anschaffung der entsprechenden Hardware (wie Laptops), muss darüber hinaus der Heimarbeitsplatz sicher an das Büronetzwerk eingebunden werden, um sensible Unternehmensdaten zu schützen. Da ohnehin fast alle (94%) der großen Unternehmen (250 oder mehr Beschäftigte) bereits vor der Corona-Krise mobiles Arbeiten ermöglicht haben, würde ein Recht auf Homeoffice insbesondere kleine Unternehmen belasten.



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 der auf dem privaten Gerät gespeicherten betrieblichen Daten 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 damit einverstanden, wenn ihre Mitarbeiter betrieblichen Kommunikationsmittel – in einem vertretbaren Maß – auch privat nutzen. 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-MailAccounts, 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 weitgehenden Unabhängigkeit des Beschäftigten ist der Arbeitgeber nach geltender Rechtslage verpflichtet, sicherzustellen, dass er ggf. gegenüber der Aufsichtsbehörde nachweisen kann, dass die Aufzeichnungs-

pfllichten 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. Im Arbeitszeitgesetz sollte daher die generelle Möglichkeit verankert werden, Aufzeichnungspflichten abschließend den Beschäftigten übertragen zu können. Auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14. Mai 2019 zur sog. CCOO-Entscheidung (C-55/18) steht dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit nicht entgegen. Der EuGH verlangt ausdrücklich nicht, dass der Arbeitgeber Arbeitszeiten aufzeichnet. Bezogen auf das spanische Recht äußert er allein die Erwartung, dass der Arbeitgeber ein System der Aufzeichnung zur Verfügung stellt.