



Führungskräfte fordern Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt stärker zu nutzen

Zugang zu mobilem Arbeiten erleichtern

Während der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass in unserer modernen Arbeitswelt vieles möglich ist, was früher in Teilen von Politik und Wirtschaft hierzulande für unmöglich gehalten wurde. Dazu gehört insbesondere das mobile Arbeiten weiter Teile der Belegschaften. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat für den Herbst 2020 angekündigt, ein Gesetz auf den Weg zu bringen, das auch über die Corona-Pandemie hinaus allen Arbeitnehmern das Recht einräumen soll, im sogenannten ‚Homeoffice‘ zu arbeiten. Bereits im Koalitionsvertrag hatten die Regierungsparteien vereinbart, mobiles Arbeiten zu fördern und zu erleichtern sowie dafür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Die Führungskräftevereinigung ULA begrüßt grundsätzlich diese Zielsetzung, da für Führungskräfte mobiles Arbeiten, dort wo es sinnvoll ist, häufig schon zum Alltag gehört. Die ULA hält jedoch einen nicht näher definierten „allgemeinen Rechtsanspruch auf Homeoffice“ nicht für zielführend.

Neben flexibler Arbeitszeitgestaltung ist das mobile Arbeiten ein wichtiges Instrument nicht nur für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geworden. Führungskräfte haben seit Jahren Erfahrung mit mobilem Arbeiten. Es entstehen Arbeitssituationen, in denen sich Teams aus verschiedenen Abteilungen standort- und länderübergreifend virtuell vernetzen und zusammenarbeiten. Die physische Anwesenheit ist oft nicht möglich und auch nicht mehr für alle erforderlich, sondern die Erbringung der Leistung gelingt oft unabhängig von Zeit und Ort.

Dies führt zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen für die Mitarbeitenden wie Arbeitszeitregelungen und Ausstattung der Arbeitsmittel sowie des Arbeitsplatzes oder wirft Haftungsfragen auf, die geklärt werden müssen. Grundsätzlich bedeutet es für Führungskräfte, dass die Mitarbeitenden nicht unbedingt sichtbar Präsenz in der Organisation zeigen müssen. Im Arbeitsleben spielt daher einmal mehr Vertrauen eine zunehmend herausgehobene Rolle. Wegen der kontinuierlichen Veränderungen in der „digitalen“ Zusammenarbeit sollte Führungskräften Weiterbildungen ermöglicht werden, um den Umgang mit flexiblen Arbeitsmodellen und Arbeitsweisen zu optimieren.

Die Führungskräftevereinigung ULA setzt sich mit diesem Positionspapier für eine Erleichterung des Zugangs zu mobilem Arbeiten ein. Gerade angestellte Führungskräfte, die häufig zugleich führen und geführt werden, brauchen dafür einen verlässlichen Rechtsrahmen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf ortsunabhängigem mobilem Arbeiten wie beispielsweise Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause und nicht auf einem festen „Telearbeitsplatz“ zu Hause.

Die in Deutschland lange vorherrschende Präsenzkultur in vielen Bereichen des Arbeitslebens ist in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß. Digitale Technologien wie Videokonferenzen oder die mobile Verfügbarkeit von Daten und Informationen können ortsunabhängig erfolgreich eingesetzt werden. Eine ausreichende und flächendeckende digitale Infrastruktur ist dafür selbstverständlich notwendig. Ein schneller Ausbau der Netze muss daher nach Ansicht der ULA konsequent vorangetrieben werden.



Nicht jede Tätigkeit eignet sich für mobiles Arbeiten. Tatsächlich arbeiteten vor der Corona-Pandemie in Deutschland nur 12 Prozent der Beschäftigten mobil.¹ Dieser Anteil hat sich nun signifikant erhöht. Nach einer Befragung der Bitkom von Mitte März 2020 arbeitete infolge der Corona-Pandemie jeder zweite Berufstätige (49 Prozent) ganz oder zumindest teilweise mobil. Mobiles Arbeiten kann und darf aber notwendige und sinnvolle Präsenz im Unternehmen nicht verhindern.

Den Beschäftigten kann temporäres mobiles Arbeiten einen Gewinn an Zeitsouveränität bringen, indem etwa Pendel-Strecken zum Arbeitsplatz eingespart werden. Dadurch kann auch ein Beitrag zum Klima- und Umweltschutz geleistet werden. Zudem kann eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Freizeit erreicht werden. Voraussetzung ist ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges sowie ganztägiges Schul- und Kinderbetreuungsangebot, das in Deutschland noch weiter ausgebaut werden muss. Unternehmen können durch flexible Angebote Freiräume für ihre Mitarbeiter schaffen und ihre eigene Attraktivität steigern. Dies ist ein nicht unwesentlicher Aspekt in Zeiten des Fachkräftemangels. Gleichzeitig können vorgehaltene Gebäudeflächen effektiver genutzt bzw. eingespart werden.

Um die Chancen der Digitalisierung umfänglich zu nutzen, fordert die ULA, die rechtlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten wie folgt zu verbessern:

1) Inanspruchnahme mobilen Arbeitens

Sofern es die Arbeitssituation erlaubt und für beide Seiten die Vorteile überwiegen, sollten alle Arbeitnehmer (und nicht nur die Führungskräfte) in Absprache mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit haben, alternativ auch mobil zu arbeiten und dafür die geeigneten Instrumente und Unterstützung erhalten. Neben einer Arbeitsmöglichkeit im Unternehmen können sie flexibel an einem anderen Ort tätig sein.

Wenn der Arbeitgeber eine sinnvolle Bitte nach mobiler Arbeit nicht erfüllen kann, sollte er dies konkret begründen. Der Auskunftsanspruch könnte für Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern gelten. Insgesamt könnte als Vorbild das seit Januar 2016 in den Niederlanden geltende Gesetz über „Flexibilität am Arbeitsplatz“ als Vorbild genommen werden.^{2 3 4}

Die Nutzung des mobilen Arbeitens sollte generell eine freiwillige Entscheidung des Arbeitnehmers sein und nicht vom Arbeitgeber vorausgesetzt werden. Umgekehrt sollte mobiles Arbeiten vom Arbeitnehmer nicht gegen das begründete Interesse des Unternehmens erzwungen werden können.

2) Ausstattung

Schon aus Gründen der Produktivität sollte Arbeitnehmern eine adäquate Arbeitsausstattung in Form von mobilen Endgeräten für das mobile Arbeiten (z. B. Laptop und mobiles Telefon) von Seiten des

¹ https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf

² <https://www.bundestag.de/resource/blob/435984/403773b1ffe5798b2620b5e99436cbba/wd-6-047-16-pdf-data.pdf>

³ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=59e9aaf0-5542-42d5-a2ed-15dd287a8cbd>

⁴ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-0>



Arbeitgebers bereitgestellt werden. Dabei sollten die Programme auf den Arbeitsgeräten stets den jeweiligen betrieblichen Regeln der IT-Sicherheit und auch den aktuellen datenschutzrechtlichen Vorgaben entsprechen. Die Möglichkeit der Weiterbildung bezüglich digitaler Programme muss dafür aktiv gefördert werden. Zur Umsetzung eines normalen Arbeitsalltags gehört zudem beim mobilen Arbeiten eine geeignete Internetverbindung.

3) Arbeitszeiten

Die Chancen des mobilen Arbeitens liegen auch darin, dass Arbeitswege eingespart werden können und eine freiere Zeiteinteilung möglich ist. Auch wenn das Arbeitszeitgesetz für Leitende Angestellte keine Anwendung findet, sollte dieses dahingehend weiterentwickelt werden, dass Arbeitszeiten und Ruhezeiten innerhalb der Vertrauensarbeitszeit der Mitarbeiter flexibler gestaltet werden können.

Die ULA hält bereits heute eine hin und wieder erfolgende Unterbrechung der täglichen Ruhezeit (z.B. das Öffnen des Maileingangs und die kurze Beantwortung von Mails außerhalb der Dienstzeit) für keine einschlägige Verletzung der Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes sofern die Arbeitnehmer diese Entscheidung für eine kurze Unterbrechung stets freiwillig und selbst treffen. Eine weitergehende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit ist jedoch nicht wünschenswert.

Leitende Angestellte sind in Deutschland von der Arbeitszeiterfassung grundsätzlich nicht betroffen, da sie nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Dass diese Gruppe von Führungskräften ihre Arbeitszeiten nicht erfassen muss hat sich seit Langem bewährt und sollte unbedingt erhalten bleiben. Deutschland sollte hier den gegebenen Spielraum der EU-Arbeitszeitrichtlinie weiter nutzen, um zusätzliche Bürokratie zu vermeiden.

Im Zuge der Pandemie wurde erstmals flächendeckend mobiles Arbeiten weiter Teile der Beschäftigten in Deutschland eingesetzt. Die ULA wirbt dafür, diese Erfahrungen zum Jahresende zu evaluieren und Maßnahmen daraus abzuleiten. Über einen möglichen Bedarf an zusätzlicher Flexibilisierung sollte erst im Anschluss und nicht mitten im Prozess befunden werden.

4) Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz muss den neuen, flexibleren Arbeitsmodellen grundsätzlich gerecht werden. Es sollten allgemeine Leitlinien zum Arbeitsschutz, zur IT-Sicherheit und dem Datenschutz bezüglich mobilen Arbeitens für Unternehmen und Mitarbeiter erarbeitet und rechtlich verankert werden. Im Gegensatz zur ‚Telearbeit‘ kommt Arbeitnehmern beim mobilen Arbeiten eine stärkere Eigenverantwortung bei der Einhaltung dieser Regeln zu. Hierfür bedarf es von Seiten des Gesetzgebers eines verlässlichen Rechtsrahmens.

5) Digitale Mitbestimmung

Als Folge der Corona-Pandemie hat die Bundesregierung beschlossen, dass Sprecherausschüsse ihre Sitzungen auch virtuell durchführen können und per Video- und Telefonkonferenzen auch Beschlüsse fassen dürfen. Die ULA begrüßt dieses Vorgehen ausdrücklich und befürwortet eine Beibehaltung dieser Möglichkeit für Sprecherausschüsse. Diese Regelung soll aber auf keinen Fall



Präsenzveranstaltungen dauerhaft ersetzen. Hierzu sollten bis Jahresende entsprechende Praxiserfahrungen gesammelt werden. Wichtig für einen Erfolg des Modells wird sein, dass in allen Fällen eine zuverlässige technische Basis für vertrauensvolle Beratungen gegeben ist. Ebenso zentral ist, dass für die weiterhin wichtigen persönlichen Zusammenkünfte der gewählten Arbeitnehmer, der Sprecherausschüsse und Betriebsräte, keine Hürden durch die Unternehmen errichtet werden.

Stand: 07/2020

Kontakt:

ULA e.V. - United Leaders Association

Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände
Kaiserdamm 31
14057 Berlin

Telefon 030 / 30 69 63-0

Telefax 030 / 30 69 63-13

E-Mail: info@ula.de

Web: www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme (Hauptgeschäftsführer) & Wencke Jasper (Geschäftsführerin
Organisation & Finanzen)

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Als Dachverband ist sie das politische Sprachrohr für 70.000 Führungskräfte in Deutschland. Sie vertritt deren Interessen insbesondere in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten. Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.