

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Mobile Arbeit

Flexibler Rahmen für mobiles Arbeiten muss gesichert werden



PDFs und Links zum Thema

BDA-Positionspapier Mobile Arbeit

Positionspapier: Chancen der Digitalisierung nutzen und flexiblen Rahmen für mobiles Arbeiten erhalten

BDA Agenda 21/20: Lass der Deutschen Wirtschaft Luft zum Atmen

Durch die Digitalisierung kann Arbeit heute in vielen Bereichen unabhängig von Ort und Zeit erbracht werden. Mobiles Arbeiten schafft damit ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte z. B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Reduzierung von Pendel- und Präsenzzeiten, aber auch zur Optimierung des Kundenkontakts vor Ort. Das erhöht die Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit, wovon auch Arbeitgeber profitieren.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Wichtig ist, zwischen den unterschiedlichen Arten möglicher Vertragsgestaltung zu unterscheiden. Das ist besonders relevant beim Unterschied zwischen mobilem Arbeiten, und Homeoffice auf der einen sowie Telearbeit auf der anderen Seite. Hier bestehen zentrale Unterschiede. Beim mobilen Arbeiten soll und kann die Arbeitsleistung generell von wechselnden Orten erbracht werden. Mobiles Arbeiten kann teilweise oder vollständig von zu Hause im Homeoffice erfolgen. Beim Einsatz im Homeoffice wird vertraglich geregelt, dass und in welchem Umfang der Beschäftigte die Arbeitsleistung bei sich zu Hause erbringt. Arbeit im Homeoffice ist damit eine Gestaltungsform der mobilen Arbeit. Dies wird auch in der Covid19-Arbeitsschutzregel zutreffend beschrieben. Telearbeit liegt demgegenüber dann vor, wenn der Arbeitgeber selbst den Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitnehmers fest einrichtet, die Gestaltung des Arbeitsplatzes also unmittelbar auf ihn zurück zu führen ist. Dieser Fall ist in der Praxis eher selten.

Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten widerspricht arbeitsrechtlichen Grundsätzen

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit ist konstitutiv für die Arbeitsbeziehungen und verfassungsrechtlich abgesichert. Eine Beschränkung dieses Rechts durch einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice wäre ein schwerwiegender Eingriff in die Unternehmerfreiheit und mit höherrangigen verfassungsrechtlichen Erwägungen nicht vereinbar. Statt eines starren Anspruchs auf mobiles Arbeiten sind nachhaltige Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, die die Bereitschaft der Vertragsparteien steigern können, entsprechende Instrumente zu nutzen.

Großes Angebot mobilen Arbeitens

Insgesamt bieten 61 % aller Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten, für die das möglich ist, die Option zum mobilen Arbeiten an. 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 fast 85 % der mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) ist mobiles Arbeiten möglich. Bei den großen Unternehmen (250 und mehr Beschäftigte) beträgt der Anteil 94 % (Destatis 2017).

Die gegenüber dem mobilen Arbeiten engere Beschäftigungsform des Homeoffice bieten 35 % der Betriebe an (IAB 2017). Verglichen mit dem Stand vor der Corona-Pandemie könnten sogar noch einmal bis zu 30 % der Beschäftigten aus dem Bereich der klassischen Bürotätigkeiten von zu Hause arbeiten. In der Gruppe der Spezialisten und Experten voraussichtlich noch mehr (IAB 2020). Das IAB hat auch festgestellt, dass beispielsweise fast zwei Drittel der Beschäftigten, die bisher kein Homeoffice genutzt haben, dies nicht möchten, weil eine Trennung von Beruf und Privatleben gewünscht ist.

Diese Zahlen zeigen, dass es keines gesetzgeberischen Anstoßes bedarf, um mobiles Arbeiten zu fördern. Im Gegenteil, dort, wo mobiles Arbeiten möglich ist, gehört ein entsprechendes Angebot an die Beschäftigten zum Gesamtpaket, um als Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels attraktiv insbesondere für junge Fachkräfte sein zu können.