

2 Infoblätter zum Handlungsbereich Arbeitsbedingungen

Frage 2.2 Mobiles Arbeiten

Können Beschäftigte auch außerhalb des Unternehmens arbeiten, also mobil, wenn ihre Tätigkeiten es erlauben (z. B. im Homeoffice)?

Worum geht's?

Für alle Beschäftigten, insbesondere aber Beschäftigte mit Familienpflichten, kann es besonders attraktiv sein, einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können (mobiles Arbeiten / Homeoffice): Teilzeitbeschäftigte können durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ein größeres Arbeitszeitvolumen vereinbaren, weil z. B. längere Wegzeiten entfallen. In Zeiten knappen Personals könnte dies auch für das Unternehmen vorteilhaft sein, denn es könnte Arbeitskapazitäten mit qualifizierten, betriebserfahrenen Beschäftigten sichern oder erweitern.

Für die mobile Arbeit, z. B. im Homeoffice, eignen sich vor allem Aufgaben, die hohe Konzentration erfordern und ohne Unterbrechungen sehr viel effizienter erledigt werden können. Hierzu zählen z. B. Fachliteratur lesen, Konzepte entwickeln, komplizierte Fälle durchdenken, Texte formulieren, Mails beantworten, eine Statistik erstellen oder Berechnungen durchführen. Zugegeben: Im Bereich des Einzelhandels, der Gastronomie oder der personenbezogenen Dienstleistungen erfordern die Tätigkeiten überwiegend die Anwesenheit im Geschäft, im Restaurant oder in der Arztpraxis. Doch selbst hier gibt es einzelne verwaltende Aufgaben ohne direkten Kundenkontakt, die Beschäftigte nicht am Arbeitsplatz erledigen müssen. Hier hat die Corona-Pandemie bereits aufgezeigt, dass viele Aufgaben auch mobil erbracht werden können oder Besprechungen zeit- und kostensparend auch über Online-Plattformen geführt werden können.

Wie ist die Rechtslage?

Wenn keine tarifvertragliche Regelung oder eine entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarung gilt, kann mobile Arbeit nur einvernehmlich zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Hierbei sollte festgelegt werden, unter welchen Bedingungen eine teilweise oder vollständige Rückkehr an den Arbeitsplatz im Betrieb möglich ist. Für die Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice ist der Arbeitgeber zuständig.

Dabei gelten nach dem Arbeitsschutzgesetz dieselben Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wie für Arbeitsplätze im Betrieb. Auch bei der mobilen Arbeit müssen die Pausen und Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz eingehalten werden; die Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf grundsätzlich acht Stunden ist zu beachten. Zehn Stunden täglich darf unter der Voraussetzung gearbeitet werden, dass innerhalb von sechs Monaten ein entsprechender Ausgleich auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich erfolgt. Auch bei mobiler Arbeit muss die Arbeitszeit dokumentiert werden. Sicherzustellen ist außerdem der Beschäftigtendatenschutz.



Was können Sie tun?

- Überlegen Sie gemeinsam mit interessierten Beschäftigten, inwieweit ihre Aufgaben auch mobil / im Homeoffice erledigt werden können und welche Voraussetzungen hierfür geschaffen werden müssen.
- Stellen Sie klare Regeln auf, die für mobiles Arbeiten gelten, z. B. hinsichtlich folgender Aspekte:
 - maximale Zahl der mobilen Tage pro Woche oder Monat
 - mindestens erforderliche Präsenzzeiten im Betrieb pro Woche oder Monat
 - Arbeitszeiterfassung und -nachweis
 - Zeiten der Erreichbarkeit an „mobilen Arbeitstagen“
 - erforderliche Büroausstattung und Übernahme der Kosten
- Stellen Sie die notwendigen datenschutz- und arbeitssicherheitsrechtlichen Voraussetzungen her. Lassen Sie sich hierbei ggf. beraten.

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“



- Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine handlungsorientierte Plattform für Unternehmens- und Personalverantwortliche zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde vom BMFSFJ, von den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und vom DGB ins Leben gerufen, um die Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft zu stärken. Zum Unternehmensprogramm gehört das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit rund 8.400 Mitgliedern. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei; das Netzwerk bietet neben Informationen rund um eine familienfreundliche Personalpolitik und regionalen Veranstaltungen zahlreiche Beispiele und Empfehlungen aus der Praxis für die Praxis. Siehe: www.erfolgsfaktor-familie.de
- Mit dem „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ des Unternehmensprogramms können Arbeitgeber anhand weniger Kennzahlen ihre familienfreundliche Unternehmenskultur regelmäßig messen und sich mit anderen Unternehmen gleicher Größe und aus derselben Branche vergleichen. Teilnehmende Unternehmen erhalten eine passgenaue Auswertung, Empfehlungen sowie ein Teilnahmesiegel. Siehe: www.fortschrittsindex-vereinbarkeit.de
- Checkheft – Familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-96120>