

FORDERUNGEN DES MITTELSTANDES FÜR FLEXIBLES ARBEITEN

Kernforderungen des Mittelstandes

- Entscheidung über Mobiles Arbeiten in betrieblicher Hand belassen
- Kostensteigerung vermeiden
- Bürokratielast verhindern
- Arbeitszeitgesetz modernisieren
- Nötige Infrastruktur bereitstellen
- Spaltung der Belegschaft abwenden

Allgemeines

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes arbeiteten in Deutschland Anfang 2020 nur 12 Prozent der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zu Hause aus, dabei wäre Mobiles Arbeiten bei vier von zehn Jobs grundsätzlich möglich¹. Das Coronavirus wird die etablierten Arbeitsmethoden sowie den Arbeitsalltag von Millionen von Deutschen voraussichtlich verändern. Denn die aktuelle Situation, in der Tools wie Home Office oder Video-Konferenzen praktisch alternativlos sind, zeigt, dass Arbeiten auch außerhalb der gewohnten Büroumgebung möglich und produktiv sein kann. Aus diesem Grund kann es sinnvoll sein, in Folge der Covid 19-Pandemie erfolgreich erprobte Organisationsmuster teilweise beizubehalten.

Verschiedene Arbeitsumgebungen sind für unterschiedliche Aufgaben mehr oder weniger gut geeignet. Unternehmen passen sich entsprechend an, konkret heißt das: Einzelaufgaben, für die beispielsweise viel Konzentration erforderlich ist, werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mobil erledigt. Für Projekte, an denen sie im Team arbeiten, kommen sie ins Büro. Die gegenwärtige Pandemie beschleunigt diese Entwicklung weiter in eine Richtung, in die sich die Arbeitswelt ohnehin schon in den letzten Jahren bewegt hat.

Begriffsklärung

Wenn von Home Office die Rede ist, ist üblicherweise die Heim- bzw. Telearbeit gemeint. Die Legaldefinition von Telearbeit ist in § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung („ArbStättV“) normiert:

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“.

Doch dies wird der modernen Arbeitswelt nicht gerecht, denn die Arbeit geschieht nicht nur im Büro oder am heimischen Schreibtisch, sondern auch von unterwegs oder in Co-Working Spaces. Diese Form des ortsunabhängigen Arbeitens bezeichnet man als Mobiles Arbeiten. Um dem gerecht zu werden, beziehen sich die gestellten Forderungen auf das Mobile Arbeiten.

Noch ist nicht klar, was der angekündigte Entwurf von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zum Recht auf Home Office beinhalten soll. Doch der **Mittelstand spricht sich klar gegen ein Recht auf Home Office aus**, da dieses nicht nötig ist, um eine moderne Arbeitswelt zu schaffen. Deshalb hat der BVMW folgende Forderungen für flexibles Arbeiten aufgestellt:

1. Entscheidung über Mobiles Arbeiten in betrieblicher Hand belassen

Ein Viertel der Deutschen arbeitet während der Corona-Pandemie aus dem Home Office (Stand: März 2020)² und laut einer Umfrage des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation von März 2020 würden 68 Prozent³ derer, die jetzt die Erfahrung damit gemacht haben, auch nach Ende der Coronakrise gerne weiterhin die Möglichkeit dazu haben.

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

2 Vgl. <https://yougov.de/news/2020/03/27/homeoffice-wegen-corona-nicht-alle-können-nicht-al/>

3 Vgl. <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/>

Einer gesetzlichen Regelung bedarf es aber dennoch nicht. Wo sich das Arbeiten an einem anderen Ort als dem Büro bewährt hat, werden die Unternehmen auch nach Corona davon Gebrauch machen, können sie dadurch doch auch einiges an Einsparungen vornehmen wie tägliche Fahrten, Kleidungs- und Reinigungskosten.

Auch wenn es viele Bereiche gibt, in denen Mobiles Arbeiten sinnvoll eingesetzt werden kann (bei circa 40% der Arbeitsplätze in Deutschland⁴), lehnt der Mittelstand einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Home Office ab, da es Flexibilität und produktives Arbeiten nur geben kann, wenn der Bereich in betrieblicher Verantwortung bleibt. Für eine moderne und flexible Arbeitswelt ist es hingegen nötig, dass Mobiles Arbeiten ermöglicht wird. Doch darf dadurch kein Eingriff in die unternehmerische Freiheit stattfinden. Auch bei Betrachtung des Weisungsrechts der Arbeitgeber nach § 106 Gewerbeordnung, welches den Arbeitsort einschließt, scheint das gesetzlich implementierte Recht auf Home Office nicht mit der Souveränität eines Unternehmens zusammenzupassen. Deshalb fordert der Mittelstand, die Entscheidung über die Mobile Arbeit in unternehmerischer Hand zu lassen. Eine bilaterale Absprache zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten nach dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit ist der Weg, der beschritten werden sollte.

Der Staat sollte den Mut beweisen, sowohl Arbeitgebern als auch den Beschäftigten und dem Betriebsrat ihre Souveränität zuzugestehen und eine einvernehmliche Lösung zuzulassen.

2. Kostensteigerung vermeiden

Mobiles Arbeiten ermöglicht Arbeitgebern Einsparungen, wobei in den Bereichen Arbeitsschutz und Datensicherheit keine Zugeständnisse gemacht werden dürfen. Der Arbeitsschutz im Home Office beinhaltet beispielsweise, dass der Arbeitsplatz in den Privaträumen eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin sicher sein muss und ihre Gesundheit nicht gefährden darf. Büromöbel sollten demnach ergonomisch angepasst, der Raum groß genug und die Beleuchtung ausreichend sein. Dies verursacht Kosten für den Arbeitgeber, die bei der Büroarbeit nicht in diesem Maße aufgetreten wären. Die Kosten für das Home Office, wie z.B. für Arbeitsmittel werden in der Mehrzahl der Fälle auch vom Arbeitgeber gestellt.

Eine Frage, die sich bei der Arbeit von zu Hause auch stellt, ist: Wer haftet bei Unfällen im Home Office? Grundsätzlich gilt auch im Home Office der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – allerdings nur, solange der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin tatsächlich für das Unternehmen arbeitet. Im

Home Office gilt selbst Kaffee kochen oder der Gang zur Toilette als private und damit nicht versicherte Tätigkeit. Darin besteht der große Unterschied zur Arbeit im Betrieb, wo derartige Handlungen mitversichert sind.

Damit beim Mobilen Arbeiten langfristig produktiv gearbeitet werden und so die Zufriedenheit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sichergestellt werden kann, ist zudem Schulungsbedarf notwendig, um Fähigkeiten wie IT-Knowhow und Kommunikationsfähigkeiten auf- und auszubauen. Dies führt zu weiteren Kosten in den Unternehmen. Auch Datensicherheit ist bei der Mobilen Arbeit ein wichtiges Thema, da das gleiche Niveau der Datensicherheit herrschen muss wie im Büro. Betrachtet man jedoch das typische Home Office, ist diese Anforderung des Datenschutzes oft nicht erfüllt. Es kommt vielfach keine IT-Ausstattung zum Einsatz, die der Arbeitgeber bereitstellt und die die Sicherheitsvorgaben des Unternehmens erfüllt. Stattdessen arbeiten die Beschäftigten mit privater Technik, die oft die Standards der Datensicherheit nicht erreichen. Nicht nur die technischen Begebenheiten, sondern auch räumliche Begebenheiten müssen gegeben sein, sodass empfindliche Dateien für Mitbewohner weder auf dem Arbeits-PC noch durch versehentlich auf dem Esstisch liegengelassene Dokumente einsehbar sind.

Deshalb muss auch unter Kostenaspekten für den Mittelstand auf ein Recht auf Home Office verzichtet werden. Stattdessen sollte eine Incentivierung der Unternehmen das Mobile Arbeiten freiwillig anzubieten angestrebt werden, indem die anfallenden Kosten durch den Staat in Teilen – gegebenenfalls auch durch eine Minderung der Sozialabgaben – erstattet werden.

3. Bürokratielast verhindern

Nicht zu unterschätzen ist auch der hohe bürokratische Aufwand, den ein allgemeines Recht auf Home Office nach sich ziehen würde, beispielsweise aufgrund der vielen Ausnahmen, die festgelegt und bearbeitet werden müssten. Denn auch wenn ein gesetzlicher Anspruch auf Home Office bestehen würde, müssten Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen über die jeweilige Arbeit und die Modalitäten der Mobilen Arbeit getroffen werden. Die Bürokratiekosten für die deutsche Wirtschaft belaufen sich nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes bereits auf über 50 Milliarden Euro jährlich⁵. Hier dürfen keine weiteren Belastungen hinzukommen.

Eine weitere Problematik ist die Umsetzung der EU-DSGVO während des Home Office und Mobilen Arbeitens. Dass für Datensicherheit gesorgt sein muss, ist nicht zu bestreiten,

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

5 https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Buerokratiekosten/_inhalt.html

allerdings muss z.B. bei besonders schützenswerten Daten ggf. für jede Einführung von Mobilem Arbeiten unter anderem eine Datenschutzfolgenabschätzung durchgeführt werden. Dies führt neben den weiteren Prüfungen, die die EU-DSGVO fordert, zu einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand für die Mittelständler.

4. Arbeitszeitgesetz modernisieren

Auch beim Mobilem Arbeiten gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Arbeitnehmer müssen daher auch bei der Arbeit von zu Hause die Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einhalten. Der Arbeitgeber sollte auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinweisen und zudem ein Regelungsmodell für die Zeiterfassung finden, während die Beschäftigten nicht im Betrieb sind. Häufig wird das Home Office jedoch dafür genutzt die Kinder im Notfall zu betreuen oder einen Amtstermin wahrnehmen zu können. Dabei kommt es allerdings oftmals zu Verschiebungen der Arbeitszeit und somit werden die bestehenden Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten.

Der BVMW setzt sich dafür ein, dass die dringend gebotene Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes endlich umgesetzt wird. Forderungen nach einem Recht auf Home Office kommen unserer Ansicht zur falschen Zeit. Das aktuelle Arbeitszeitgesetz stammt aus einer Zeit, in der digitales Arbeiten noch eine Zukunftsvorstellung war. Ein modernes Arbeitszeitgesetz ermöglicht die flexible Arbeitseinteilung am Tag und unter der Woche und wird somit den Ansprüchen der Arbeit im 21. Jahrhundert gerecht.

5. Digitale Rahmenbedingungen schaffen

Virtuelle Kommunikation ist nur ein Mittel, um sich aus der Distanz verständigen zu können. Sie sollte nicht zum Dauerzustand und Ersatz für direkte menschliche Zusammenarbeit werden. Kurze, informelle Absprachen sind während des Mobilem Arbeitens nicht mehr über den Weg ins Nachbarbüro getan, sondern erfordern eine umfangreiche digitale Infrastruktur. Wenn die Kommunikation nicht funktioniert, leidet nicht

nur die Qualität der Arbeit, sondern auch der Zusammenhalt im Unternehmen. So fehlt beim Mobilem Arbeiten die Inspiration durch Teamarbeit gänzlich: Der fehlende Austausch mit Kollegen kann daher zu Motivations- und Produktivitätsproblemen führen, da die Ergebnisse der eigenen Arbeit nicht gesehen werden und soziale Teilhabe fehlt.

Damit diese Kommunikation dennoch reibungslos vorstatten gehen kann, bedarf es einer verbesserten Infrastruktur. Die Nutzung von digitalen Anwendungen benötigt stabile und belastbare Leitungen, die weit über den aktuellen Stand der Forderungen hinausgehen. Ein flächendeckendes Breitbandangebot sowie ein schnelles und stabiles 5G-Mobilfunknetz müssen marktgerecht und kosteneffizient bereitgestellt werden. Erst wenn die digitale Infrastruktur besteht, ergeben sich Möglichkeiten zur Umstellung der Geschäftsstrategie. Unbürokratische staatliche Unterstützung ist während der Ausbauphase gerade in strukturschwachen ländlichen Gebieten nötig. Dafür müssen konkrete Ausbauziele für die Gigabit-Gesellschaft gesetzt werden.

6. Spaltung der Belegschaft abwenden

Ein Rechtsanspruch auf Home Office ist nur dann wirklich konsequent, wenn er für alle Beschäftigten gleichermaßen gilt. Dies ist jedoch in zahlreichen Branchen überhaupt nicht möglich: In den Bereichen Produktion oder Logistik oder bei Berufen mit Kontakt zu Kunden oder Mitarbeitern kann auch zukünftig nicht auf menschliche Präsenz verzichtet werden. Einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Auftrag von Acer zufolge können 31 Prozent der Beschäftigten – also fast ein Drittel – ihren Beruf nicht von Zuhause aus ausüben⁶. Die Diskrepanz liegt hier insbesondere zwischen dem Produzierenden und Verarbeitenden Gewerbe und anderen Branchen wie den Dienstleistungen.

Ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Home Office schafft einerseits Präzedenzfälle, die Begehrlichkeiten und Neid bei Beschäftigten in Berufen mit physischer Anwesenheit auslösen können. Deshalb wendet sich der Mittelstand nicht zuletzt auch zwecks Wahrung des Betriebsfriedens gegen ein festgeschriebenes Recht auf Home Office. Die Unterschiedlichkeiten der Branchen des Mittelstands dürfen nicht durch ein solches Gesetzesvorhaben gegeneinander ausgespielt werden.

6 Vgl. <https://yougov.de/news/2020/03/27/homeoffice-wegen-corona-nicht-alle-können-nicht-al/>

Ansprechpartner

Dr. Hans-Jürgen Völz
Leiter Volkswirtschaft
Tel.: +49 30 533206-49
E-Mail: hans-juergen.voelz@bvmw.de

Amelie Heindl
Referentin für Arbeit und Soziales
Tel.: +49 30 533206-187
E-Mail: amelie.heindl@bvmw.de

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV