

Für ein Recht auf Mobiles Arbeiten!

Positionspapier zur Arbeitswelt nach Corona des Bündnisses für Neue Arbeit auf dem Land.

Die Umstellung vieler Firmen auf Home-Office in Folge der Coronakrise erscheint als neue Errungenschaft, die die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Wir - die Unterzeichnenden dieses Papiers - sehen dies genauso, aber: Wer ein Recht nur auf Home-Office einführen will, verkennt die Potenziale der real gelebten, sehr diversen Arbeitsmodelle jenseits von Home-Office und Firmenbüro.

Denn die Errungenschaft ist vor allem die neue Mobilität, mit der die Arbeitnehmer*innen einen Arbeitsort wählen können, der ihren persönlichen Bedürfnissen gerecht wird.

Home-Office ist nur eine Erscheinungsform dieser neuen Arbeitsmobilität, neue arbeitsrechtliche Regelungen müssen daher breiter als das viel diskutierte „Recht auf Home-Office“ gedacht werden, um die positiven Effekte des Wandels für Arbeitsgesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wettbewerbsfähigkeit der Firmen, Klimawandel und Regionalentwicklung nicht zu gefährden.

Recht auf Mobiles Arbeiten

Das verordnete Home-Office von Millionen Beschäftigten in der Coronazeit ist in dieser Striktheit sicher keine für alle Menschen zukunftsweisende Lösung – es bedeutet nur den Austausch eines absoluten Arbeitsmodells durch ein anderes; in den meisten Fällen den Austausch von 100% Office durch 100% Home-Office. Dieses alternativlose Home-Office, so wie wir es in den letzten Monaten erlebt haben, ließ die Menschen neben den Vorzügen auch viele Nachteile des Arbeitens daheim erleben. Das führt zu der Gefahr, dass die Debatte um Home-Office nun von der Erfahrung der Zwangssituation infolge des Lockdowns geprägt wird, von Unfreiheit statt von Freiheit.

Die Zukunft liegt aber vielmehr in nicht-normierten Lösungen – sie liegt in Vielfalt und Wahlfreiheit, sie liegt in der Diversität der Arbeitsweisen und Arbeitsorte. Es sollte daher weniger darum gehen, das Recht auf einen bestimmten Arbeitsort einzuführen. Es gibt viele alternative Arbeitsorte neben dem Home-Office, die Menschen nutzen wollen und werden. Hier gilt es Rechtssicherheit zu schaffen.

Wir brauchen ein **Recht auf Mobiles Arbeiten**, das den Menschen ermöglicht, dort zu arbeiten wo sie wollen – und das können für zwei Kolleg*innen, die denselben Job in derselben Abteilung haben, ganz unterschiedliche Orte sein!

Eine sich wandelnde Arbeitsgesellschaft, die flexibel, selbstorganisiert und dynamisch sein soll, benötigt auch entsprechende Arbeitsformen, die sowohl Arbeitnehmenden und -gebenden Nutzen bringt.

Wie im Bereich der Mobilität gibt es auch in der Wahl des Arbeitsortes einen „Modal Split“ – unterschiedliche Tätigkeitsfelder innerhalb eines Jobs, unterschiedliche persönliche Bedürfnisse führen dazu, dass die Menschen sich in Zukunft bedarfsbezogen zwischen unterschiedlichen Arbeitsorten entscheiden können.

Viele Menschen wollen die Vorteile, die die Digitalisierung bringt, genießen, und sich lange Pendelzeiten in die Städte sparen. Doch viele wollen zwar wohnortnah – also in ihrem Dorf – aber nicht in ihrem Zuhause arbeiten. Sie erleben das verordnete

Home-Office der Corona-Zeit oft als durchaus nachteilig: Zerfall und Entgrenzung der Tagesarbeitszeit, Störungen, Vereinsamung, schlechte Infrastruktur.

Eine Alternative sind Neue Orte des Arbeitens jenseits des eigenen Büros. Dies können Coworking-Spaces, Bibliotheken oder Cafés sein, wohnortnah in Städten oder im ländlichen Raum. Sie bieten den Menschen Arbeit in guter Infrastruktur, in einem gewohnten sozialen Umfeld, Austausch, Weiterbildung und Inspiration. Und am Ende des Arbeitstages können sie die Tür des Arbeitsortes hinter sich zu ziehen.

Schon jetzt zeigt sich auch die neue Rolle der zentralen Büros in den Städten – sie werden in Zukunft „Lagerfeuer“ für Organisationen sein, Orte, die temporär für Zusammenkünfte dienen, als emotionales und informelles Zentrum. Die Zeit des einen und ständigen Hauptarbeitsortes geht gerade im Zeitraffer zu Ende. Darum wird das Home-Office nur ein (wenngleich sehr wichtiger) Baustein in der vielgestaltigen Arbeitswelt der Zukunft sein, darum brauchen wir ein viel weiter gedachtes **Recht auf Mobiles Arbeiten**.

Ein Recht auf Mobiles Arbeiten könnte folgende Gesichtspunkte sowie innovative gesetzgeberische Ansätze berücksichtigen:

Die Dableib-Pauschale

Durch die Pendler-Pauschale wird derzeit die klimaschädliche und familienunfreundliche Arbeitsmobilität einseitig subventioniert. Modellrechnungen ergeben, dass mobiles Arbeiten im Home-Office oder in Wohnortnähe in vielen Fällen finanziell benachteiligt ist.

Das ist in Zeiten des Klimawandels und der angestrebten Verkehrswende nicht mehr tragbar. Der Staat muss stattdessen ein starkes Signal setzen und Arbeitnehmer*innen von mindestens im gleichen Maße wie Pendler*innen von Kosten entlasten, die durch die Vermeidung von Mobilität entstehen.

Eine fördernde Bevorteilung wäre wünschenswert, um den gesellschaftlichen Trend weg vom Pendeln zu stärken. Kosten für die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes wie auch die Anmietung eines Arbeitsplatzes in einem wohnortnahen Coworking-Space oder einen anderen dritten Arbeitsort sollten direkt oder indirekt bezuschusst werden.

Dies sollte durch eine einfache und verständliche eigene Regelung, die „Nicht-Pendler-Pauschale“, geschehen - sie sollte klar herausgestellt und kommuniziert werden, so dass Arbeitnehmer*innen nicht selbst herausfinden und klären müssen, ob und wie die Kosten der Mobilitätsvermeidung erstattbar sind, sondern schnell und einfach zu ihrem Geld kommen.

Hier bedarf es eines deutlichen Signals des Staats, um zu zeigen, dass er diese neue Form des Arbeitens stärken und fördern will!

Zudem sollten Anstrengungen unternommen und Anreize gesetzt werden, die Arbeitsmobilität auf die Schiene zu bringen. Spezielle Tarifangebote wie nun von der Bahn vorgestellt sind ein Anfang. Auch die Züge selbst sollten in Zukunft Arbeitsräume anbieten – arbeiten im Zug ist längst Normalität, die Waggons sollten dies durch entsprechende Einrichtung unterstützen.

Rechtssicherheit

Die Frage, ob Mobiles Arbeiten zugelassen wird, muss im Hinblick auch auf Teiltätigkeiten eines Berufsbildes entschieden werden. In vielen Berufen, die eine

Präsenz an einem bestimmten Arbeitsort erfordern, können trotzdem Teile an anderen Orten erledigt werden, z.B. Schreibarbeiten.

So muss es beispielsweise für Menschen in sozialen Berufen die rechtssichere Möglichkeit geben, einen Teil ihrer Arbeit mobil auszuüben. Die Nachweispflicht, dass eine Tätigkeit nicht mobil erbracht werden kann, muss beim Arbeitgeber liegen. Denn bereits die Corona-Krise hat gezeigt, dass in weitaus mehr Bereichen die Arbeit auch außerhalb der Betriebsgebäude geleistet werden konnte, als es die Arbeitgeber*innen bis dahin für möglich gehalten haben.

Ist dies nicht der Fall, kommt es zu einer Benachteiligung der Mitarbeiter*innen gerade jener Berufe, die wir in der Corona-Krise als systemrelevant erkannt haben. Ein Lösungsansatz sind Betriebsvereinbarungen, in denen ein Recht auf Mobiles Arbeiten festgeschrieben werden könnte.

Um dies zu ermöglichen braucht es betriebliche Arenen, in denen die Betroffenen selbst zu mitbestimmenden Akteuren der Arbeitszeit- und Arbeitsplatz-Flexibilisierung gemacht werden!

Als Voraussetzung muss das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte für Vereinbarungen zu Vereinbarkeitsfragen gestärkt werden.

Arbeitszeit

Durch die jüngste EuGH-Rechtsprechung (1) in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung kommt es aktuell zu einer Verschärfung des bisher in Deutschland geltenden Rechts: Mussten bisher nur Überstunden von Rechts wegen erfasst werden, besteht derzeit sogar die Annahme, dass eine Erfassung aller Arbeits- und Pausenzeiten direkt ohne Anpassung der entsprechenden deutschen Gesetzesnormen gilt. (2)

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung darf nicht dazu führen, dass mobiles Arbeiten erschwert wird. Viele Organisationen haben sich bereits in ihrer Arbeitskultur einer Vertrauensarbeitszeit, die sich an Zielen orientiert, verpflichtet. Dies betrifft vor allem die in Zukunft für den Standort Deutschland immer wichtiger werdenden Branchen, in denen vor allem Wissensarbeiter tätig sind und in denen die Beziehung zwischen Arbeitszeit und Produktivität sich auflöst. Eine Durchsetzung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung würde für sie einen Rückschritt bedeuten, der Mobiles Arbeiten eher verhindern würde. Insofern wäre bei einer - durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes obligatorisch gewordenen - Rechtsanpassung insbesondere die Berücksichtigung von Ausnahmetatbeständen u.a. für die Regelung von Vertrauensarbeitszeit umzusetzen.

Dieses Spannungsfeld zwischen der Freiheit der mündigen Arbeitnehmer*innen und der Sorge um Ausbeutung und auch Selbstausbeutung muss sorgfältig erforscht, experimentell erprobt und diskutiert werden, um zu verhindern, dass durch das auf die Regulierung des Home-Office beschränkte neue Gesetz andere Arbeitsmodelle benachteiligt werden. Daher muss ein Gesetz für mobiles Arbeiten breiter gedacht sein und diese anderen Arbeitsmodelle mitdenken.

Es ist dabei zu bedenken, dass es Arbeitnehmer*innen gibt, die durch einen klar festgelegten Feierabend vor einer Entgrenzung von Arbeitszeit geschützt werden müssen. Andere wiederum begreifen in der Organisation ihres Alltags die Möglichkeit, sich mit viel Zeit schon früher am Tag der Familie zu widmen und dann nach den Tagesthemen noch ein paar Emails zu schreiben als große Erleichterung. Eine Regelung muss hier der modernen Vielfalt von Arbeitskulturen und persönlichen Präferenzen Rechnung tragen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Es liegt im Wesenskern des Mobilen Arbeitens, dass dies an vielen unterschiedlichen Orten geschehen kann. Viele dieser "dritten Orte" wie Coworking-Spaces bieten eine stets überprüfbar den Arbeitsschutzvorgaben entsprechende Arbeitsumgebung. Diese Transparenz ist ein klarer Vorteil gegenüber dem Home-Office - denn rechtlich hat der Arbeitgeber das Recht, auch das Home-Office zu besichtigen und zu überprüfen, doch wird er in der Regel davon nicht Gebrauch machen, bzw. wäre dies ein Grund für viele Arbeitnehmer*innen, kein Home-Office in Anspruch zu nehmen.

Gerade das digitale Arbeiten bietet die Möglichkeiten, an den unterschiedlichsten Orten ganz nach dem eigenen Geschmack und Bedürfnissen zu arbeiten - etwa, wenn es darum geht kreativ zu sein oder in interdisziplinären Austausch zu kommen.

Dies steigert die Arbeitszufriedenheit und bei hoher Arbeitsortskompetenz auch dauerhaft die Produktivität.

Daher brauchen wir eine Debatte um eine zeitgemäße Definition gesunden Arbeitens - nicht nur räumliche Arbeitsbedingungen, sondern Atmosphäre, Umgebung, Abwechslung und Orientierung an den individuellen Bedürfnissen und Aufgaben der Einzelnen sind wichtige Faktoren der nachhaltigen Gesundheit der Arbeitnehmer*innen.

Um diese Form der Arbeit zu realisieren sollte es aber auch hier neben dem regulierten Arbeitsumfeld die Möglichkeit geben, den Arbeitsplatz unter eigenverantwortlicher Sicherstellung der Einhaltung des Arbeitsschutzes selbst zu wählen, wie es heute schon auf Dienstreisen möglich ist. So können beispielsweise Bibliotheken oder Cafés genutzt werden, die nicht im Hinblick auf Arbeitsschutzregelungen gestaltet wurden, diesen dem Augenschein nach aber genügen.

Arbeitsgerechtigkeit

Die Anerkennung eines heimischen oder dritten Arbeitsplatzes ist zur Zeit mit Hürden versehen.

Die Anforderungen für das Home-Office in Bezug auf den Arbeitsschutz können nicht alle Mitarbeiter*innen erfüllen. Nur wer über größeren Wohnraum mit gesonderten Arbeitszimmern verfügt, steht diese Möglichkeit nach derzeit geltendem Recht offen. Insoweit führt eine Home-Office-Lösung (ohne krisenbedingte Ausnahmen) derzeit zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen – nicht alle können zuhause arbeiten.

Sie müssen an dritte Orte ausweichen können, wo die entsprechenden Bedingungen sicher bestehen, ohne dass ihnen finanzielle Nachteile entstehen.

Stärkung der Arbeitsort-Kompetenz der Arbeitnehmer*innen

Die neue Arbeitswelt entfaltet sich in riesigen Schritten. Menschen und Organisationen sind mit den neuen Möglichkeiten oft überfordert. Arbeit im Home-Office und an Dritten Orten wird in Zukunft die Regel sein, doch die dazugehörige Arbeitskultur entwickelt sich erst. Und das beginnt beim persönlichen Bewusstsein über die eigenen Bedürfnisse und Möglichkeiten – der Arbeitsortskompetenz.

Ein Beispiel: Jede und jeder Deutsche verfügt über eine extrem hohe Mobilitätskompetenz, die ihm hilft, je nach Anlass die richtigen Mittel und Wege zur Fortbewegung für sich auszuwählen. Bei der Wahl des Arbeitsorts, auch der besten

eigenen Arbeitszeit, ist dieses Bewusstsein noch gering – welche Tätigkeit kann ich wo und wann am besten ausführen? In der Monokultur des 9-to-5-Jobs im städtischen Büro war diese Kompetenz auch nicht notwendig.

Die Stärkung dieser Kompetenz aber ist heute eine Frage von Gesundheit und Leistungsfähigkeit – hier liegt eine große Bildungsaufgabe, die z.B. Krankenkassen im Rahmen ihrer Präventionsarbeit wahrnehmen könnten. Je stärker die Fähigkeit zu selbstverantwortlichen, guten Entscheidungen über den passenden Arbeitsort entwickelt ist, desto geringer wird auch die Notwendigkeit strikter Regulierung sein.

Um in der kommenden neuen Arbeitswelt gute, gesunde und nachhaltige Arbeit möglich zu machen, fordern wir daher mit diesen Vorschlägen den Beginn einer öffentlichen Diskussion eines Rechts auf Mobiles Arbeiten!

Initiatoren:

- CoWorkLand eG
- Netzwerk Zukunftsorte e.V.
- Bundesverband Coworking Deutschland - German Coworking Federation e.V.

Unterzeichnende:

- Bertelsmann Stiftung / Team „Zukunft der Arbeit“
- 1000 Satellites
- Age of Artists gGmbH / LAND UND KULTUR GESTALTEN
- BEYDES – New Working Culture
- Coconat – A Workation Retreat
- DigitalAgentur Brandenburg GmbH
- Foresight Lab
- Gemeinde Wiesenburg / Mark
- Grüne Werkstatt Wendland e.V.
- Heidrun Wuttke / Projekt Dorf.Zukunft.Digital
- Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein
- Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
- KoDorf GbR
- Kreative MV – Landesverband Kultur- und Kreativwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Niedersächsischer LandFrauenverband Hannover e. V.
- Network Waldeck Frankenber
- Neuland 21 e.V.
- Prof. Dr. Hilde Schröteler-von Brandt, Siegen, Projekt Digitale Dorfmitte
- St. Oberholz GmbH
- Prof. Dr.-Ing. Thomas Krüger, Studiengang Stadtplanung, HafenCity Universität
- Verbund der Raumpionierstationen
- Wandelland e.V.
- Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH

Kontakt:

ulrich@coworkland.de

Pressekontakt:

nicole@coworkland.de

1. InfoCuria Rechtsprechung (2019). Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) 14. Mai 2019 in der Rechtssache C55/18 – Urteil.
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=214043&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=DE&cid=6512616>)
2. s. Arbeitsgericht Emden v. 20. Februar 2020 – 2 Ca 94/19