

MOBILES ARBEITEN – RECHTLICHE GRUNDLAGEN



Mobiles Arbeiten – Rechtliche Grundlagen

Einleitung

Mobile Arbeit ist in Deutschland auf dem Vormarsch. Immer mehr Arbeitnehmer_innen¹ benutzen sog. mobile Arbeitsmittel (Laptop, Smartphone, Tablet u. Ä.), mit denen an jedem Ort und vor allem zu jeder Zeit dienstliche Aufgaben erledigt werden können.

Die Auswirkungen auf die Arbeitswelt durch die Einführung mobiler Arbeitsmittel sind enorm. Regelungen zur Arbeitszeit müssen oftmals völlig neu betrachtet werden, insbesondere müssen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiterhin berücksichtigt werden.

Die Beschäftigten selbst erleben die Verbreitung mobiler Arbeitsmittel meist zwiespalten. Einerseits bieten sich völlig neue Möglichkeiten der freien Zeiteinteilung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sprich von Beruflichem und Privatem. Andererseits ist der »Schutzraum« des Privaten nicht mehr gegeben, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Leben erodieren und eine dauerhafte Erreichbarkeit gegeben ist.

1 Durch den Unterstrich wie in »Arbeitnehmer_innen«, den sog. Gendergap, soll sowohl die weibliche als auch die männliche Form beachtet werden sowie die Minderheit der Transsexuellen Berücksichtigung finden; vgl. hierzu Voigt, Die Funktionen von Abkürzungen am Beispiel der juristischen Fachzeitschrift »AuR«, in risor silvaticus, Festschrift für Rudolf Buschmann (2014), S. 143.

Es ist das Ziel der IG BCE, die Gesundheit der Arbeitnehmer_innen dauerhaft zu schützen. Neue Vereinbarungen können die »Gretchenfrage« der bisherigen Auseinandersetzung lösen. Es gilt, auf der einen Seite Ansprüchen einer individualisierten und flexibilisierten Arbeitswelt Rechnung zu tragen und andererseits Regeln zu schaffen, die Orientierung bieten und Auszeiten ermöglichen sowie die bestehenden Gesetze wahren.

In dieser Broschüre sollen die wichtigsten Fragen zur rechtlichen Bewertung mobiler Arbeit beantwortet werden. Damit soll ein erster Anstoß gegeben werden, um neue Schritte in der Arbeitsgestaltung zu gehen.

Ist freiwillige Arbeit von zu Hause = Arbeitszeit?

Arbeit ist im Grundsatz immer Arbeitszeit! Wenn der oder die Arbeitgeber_in merkt, dass außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit gearbeitet wird, muss er oder sie darauf hinweisen, dass das Arbeiten zu unterlassen ist.

Arbeitszeit ist die Zeit, während der die oder der Beschäftigte fremdbestimmte Arbeit leisten muss. Dabei spielt es keine Rolle, ob der oder die Arbeitgeber_in diese Arbeit angeordnet hat. Es genügt schon die Duldung und Entgegennahme der erbrachten Arbeitsergebnisse.

»Freiwillige« Arbeit von zu Hause stellt also Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 ArbZG dar.

Negative Auswirkungen

Auswirkungen auf die Erholung	
Verkürzte und unterbrochene Erholungszeiten	Durchgängige Ruhezeit notwendig für die Erholung. Auch kurze Unterbrechungen (z. B. geschäftlicher Telefonanruf) beeinflussen die Regeneration negativ.
Wegfall von Erholungszeiträumen	Insbesondere Urlaub und Wochenende sollten den Beschäftigten ununterbrochen zur Erholung zur Verfügung stehen.
Verkürzung des Abstandes zwischen Arbeit und nächtlicher Erholung	Verkürzung des Abstandes zwischen Feierabend und Zubettgehen kann zu Schlafstörungen führen.
Fehlende Planbarkeit und Einschränkung bei der Freizeitgestaltung	Erreichbarkeitsanforderungen können freie Freizeitgestaltung empfindlich einschränken.
Mehrfachbelastung	Defizite bei der Erholung durch Doppel- oder Mehrfachsichten bei wiederholt erfolgter Erreichbarkeit in der Freizeit.
Auswirkungen auf das Wohlbefinden	
Struktur- und Kontrollverlust durch Intransparenz	Klare Tagesstruktur und transparente Erwartungshaltungen bezüglich Erreichbarkeitsanforderungen tragen zum Wohlbefinden bei.
Ständiger Unruhezustand	Gefühl in der Freizeit ständig kontaktiert werden zu können, führt zu einer erhöhten psychischen Beanspruchung und schränkt das Wohlbefinden ein.

Positive Auswirkungen

Vorteile von Erreichbarkeit aus Beschäftigtensicht	
Flexibilitäts- und Mobilitätsgewinne	Flexiblere Arbeitsgestaltung (örtlich und zeitlich) möglich. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Schnellere Unterstützung	Schnellere Hilfestellung bzw. Feedback kann als Erleichterung empfunden werden.
Identitäts- und Statusgewinn	Für einige Beschäftigte gehört es zur beruflichen Identität, permanent erreichbar zu sein.

Wird Arbeit von zu Hause auch vergütet?

Arbeit, auch »mobile« Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeit, ist grundsätzlich zu bezahlen. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts reicht es aus, wenn die freiwillige Arbeit von zu Hause aus notwendig war, um die geschuldete Arbeit zu erledigen.

Ob tatsächlich eine zusätzliche Vergütung erfolgt, hängt von der jeweiligen Arbeitszeitregelung (Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, Schicht) ab.

Wenn außerhalb der Arbeitszeit gearbeitet wird und Überstunden vergütet werden sollen, kommt es ggf. darauf an, ob eine Vergütung vereinbart worden ist oder ob dies den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Darüber hinaus müssen Überstunden von der Arbeitgeberseite ausdrücklich oder konkludent angeordnet oder gebilligt worden sein. Darlegungs- und beweispflichtig ist die Arbeitnehmerseite, wenn nunmehr nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, auch nur noch im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Wenn es ein Langzeitkonto gibt, wird es in der Regel keine zusätzlich zu vergütenden Überstunden geben, da alles über das Konto ausgeglichen wird.

Was gilt, wenn spätabends noch dienstlich telefoniert wird?

Wer am Abend auf dem Sofa noch ein dienstliches Telefonat führt, arbeitet. Es handelt sich dann um Arbeitszeit. Sie muss damit auf jeden Fall erfasst werden. Ob eine zusätzliche Vergütung erfolgt, hängt wie beschrieben vom Einzelfall ab.

Auch bei Arbeit von zu Hause gelten die Vorschriften aus dem Arbeitszeitgesetz, insbesondere die Höchstarbeitszeit. Die Arbeitszeit darf 8 Stunden täglich nur bis maximal 10 Stunden überschreiten, wenn innerhalb der gesetzlichen Regelungen (§ 3 ArbZG, 6 Monate) ein Ausgleich erfolgt.

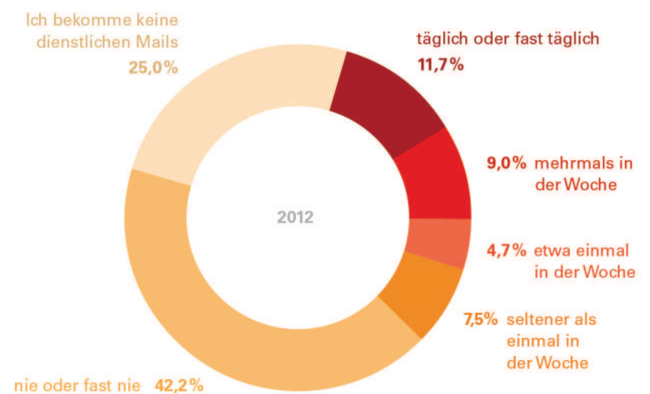
Auch die Ruhezeit ist einzuhalten. Wenn z. B. von 22:00 Uhr bis 22:30 Uhr noch dienstlich telefoniert wird, verschiebt sich das Ende des Arbeitstages auf 22:30 Uhr. Danach ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten (vgl. § 4 ArbZG). Der Arbeitsbeginn am nächsten Tag darf also nicht vor 09:30 Uhr erfolgen.

Was gilt, wenn am Wochenende dienstliche E-Mails geschrieben werden?

Beim Schreiben von E-Mails am Wochenende gilt ebenfalls: Es ist Arbeitszeit! Sie muss erfasst werden. Ob eine zusätzliche

Ein Drittel liest Job-Mails in der Freizeit

„Wie häufig lesen Sie außerhalb der Arbeitszeit dienstliche E-Mails?“



Abweichung zu 100 % durch Rundung; 3.078 befragte abhängig Beschäftigte 2012
Quelle: Beschäftigtenbefragung der DAK-Gesundheit 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

Vergütung zu erfolgen hat, hängt von der jeweiligen Arbeitszeitregelung ab.

Gem. § 9 ArbZG ist das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich verboten. Wer also am Sonntag noch schnell eine E-Mail beantwortet, verstößt gegen die gesetzlichen Vorschriften.

Was ist mit den Regelungen des Arbeitsschutzes, wenn nicht im Betrieb gearbeitet wird?

Das Arbeitsschutzgesetz und seine Verordnungen dienen dazu, die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu schützen. Der/Die Arbeitgeber_in ist deswegen verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, die Gefahren, Belästigungen, Schäden und vermeidbare Belastungen am Arbeitsplatz zu verhindern.

Eine Beschränkung auf den Betrieb sieht das Arbeitsschutzgesetz nicht vor. Der/Die Arbeitgeber_in muss also gewährleisten, dass auch bei mobiler Arbeit die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Es ist in diesem Zusammenhang z. B. sehr fraglich, ob die Bildschirmarbeitsverordnung eingehalten wird, wenn von zu Hause aus dauerhaft auf sehr kleinen (Tablet-)Bildschirmen oder gar Smartphonedisplays gearbeitet wird.

E-Mails im Urlaub

Der Urlaub dient der Erholung. Es ist deswegen nicht zulässig, wenn Arbeitgeber_innen von Beschäftigten während des Urlaubs verlangen, dass Tätigkeiten erledigt werden. Wenn

Beschäftigte während des Urlaubs trotzdem auf eine dienstliche E-Mail antworten oder einen dienstlichen Anruf entgegennehmen, wird der Urlaub unterbrochen. Dieser Tag war kein Urlaubstag. Er ist dem Urlaubskonto gutzuschreiben. Die geleistete Arbeitszeit ist grundsätzlich zu erfassen.

Hat der Betriebsrat bei der Einführung mobiler Arbeitsmittel ein Mitbestimmungsrecht?

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kommt bei digitaler Arbeit eine herausragende Rolle zu, wenn es keine tarifliche oder gesetzliche Regelung gibt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht nur bei technischen Einrichtungen gilt, die explizit zur Kontrolle eingesetzt werden, sondern auch bei Einrichtungen, die nur dafür geeignet sind. Auf den Überwachungswillen der Arbeitgeberseite kommt es beim Mitbestimmungsrecht nicht an. Betriebsräte haben somit auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG umfassende Möglichkeiten, bei der Einführung und Anwendung mobiler Arbeitsmittel mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht greift schon in der Planungsphase der Entscheidung ein. Erfasst sind sowohl mobile Arbeitsmittel wie Smartphones oder Laptops an sich (Hardware) als auch die damit zusammenhängende Software. Mit dazu gehören auch Fragen der dadurch notwendigen Veränderung des Arbeitsablaufs (§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), des Arbeitsplatzes (§ 90 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG) sowie die Einweisung der von der möglichen Überwachung Betroffenen.

Wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber_in nicht einigen, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

Kann der Betriebsrat mobiles Arbeiten zeitlich begrenzen?

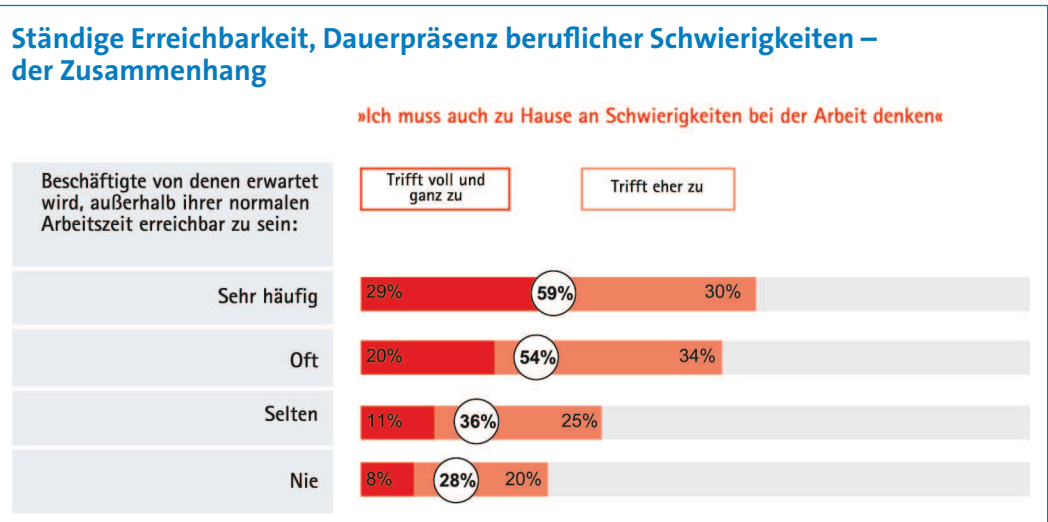
Bei der Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitregelungen hat der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat bezüglich Beginn und Ende sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitstage mitzubestimmen. Bei der Gestaltung digitaler Arbeit können Betriebsräte im Rahmen des Mitbestimmungsrechts Regelungen darüber abschließen, welches Zeitfenster für mobile Arbeit zur Verfügung stehen soll. Da die Durchsetzung gegenüber Beschäftigten in der betrieblichen Praxis schwierig sein wird, kann der Betriebsrat sinnvolle Initiativen zur Begrenzung des zeitlichen Ausmaßes digitaler Arbeit und zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes starten.

Der Betriebsrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Arbeitszeit vorübergehend verkürzt oder verlängert werden soll (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Wenn im Rahmen mobiler Arbeit die Arbeitnehmer_innen zu Zeiten arbeiten, die nicht üblich oder vereinbart sind, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, das Arbeiten zu diesen Zeiten zu unterlassen.

Kann der Betriebsrat durchsetzen, dass der Arbeitsschutz auch bei mobiler Arbeit gilt?

Eines vorweg: Der Arbeitsschutz gilt wie oben dargelegt uneingeschränkt auch bei mobiler Arbeit. Soweit es keine gesetzliche oder tarifliche Regelung gibt, hat der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen gesetzlicher Vorschriften. Wenn Arbeitgeber_innen Gestaltungsspielräume bei der Umsetzung einschlägiger Vorschriften zugestanden werden, ist der Betriebsrat zu beteiligen. Im Rahmen der BildschirmarbeitsVO ermöglicht das Mitbestimmungsrecht dem Betriebsrat z. B. Einfluss darauf zu nehmen, dass ergonomisch geeignete Geräte eingeführt werden.

Daneben sei erwähnt, dass der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG die Aufgabe hat, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.



Gemäß § 91 BetrVG kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen und ggf. durch die Einigungsstelle durchsetzen, wenn durch Änderungen der Arbeitsplätze oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Arbeit offensichtlich widersprechen, Beschäftigte in besonderer Weise belastet werden.

Was kann der Betriebsrat unternehmen, wenn Beschäftigte der Einschränkung mobiler Arbeit skeptisch gegenüberstehen?

Auch wenn dem Betriebsrat bei mobiler Arbeit ein weites Spektrum an Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, wird die betriebliche Regulierung nicht bei allen Beschäftigtengruppen auf Unterstützung stoßen. Besonders gut qualifizierte Arbeitnehmer_innen, in deren Arbeitsalltag die Nutzung mobiler Arbeitsmittel stark integriert sind, können sich durch eine Regulierung der Nutzungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit beschnitten sehen. Betriebsräte können schnell das Gefühl gewinnen, »gegen die eigenen Leute« zu agieren, wenn sie ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten bei mobiler Arbeit nutzen möchten.

Der Betriebsrat sollte deswegen im Dialog mit den betroffenen Beschäftigten versuchen, über eine Betriebsvereinbarung einen kollektiven Rahmen zu setzen, der individuelle Abweichungen unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zulässt. Es ist z. B. schwierig, das Arbeiten am Abend generell zu verbieten, wenn einzelne Beschäftigte abends noch bei einer Telefonkonferenz mit Standorten auf anderen Kontinenten und anderen Zeitzonen dabei sein müssen.

Der Betriebsrat kann auch die Themen »mobile Arbeit« und/oder »Erreichbarkeit« auf einer Betriebsversammlung ansprechen und eine Expertin oder einen Experten zum jeweiligen Thema einladen z. B. von der IG BCE, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) oder der Berufsgenossenschaften, um Beschäftigte für diese Themen zu sensibilisieren.

Aber es muss geregelt sein, dass in solchen Fällen die Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz nicht verletzt werden. Eine Lösung kann sein, dass in dem Fall zwingender Arbeiten am Abend, an selben und am nächsten Tag entsprechend später mit der Arbeit begonnen wird, um die Höchstarbeitszeit nicht zu überschreiten und die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten.

Was macht die IG BCE im Bereich mobile Arbeit?

Die IG BCE versteht sich als erste Ansprechpartner_in für Betriebsräte bei allen Fragen rund um mobile Arbeit. Dabei ist es egal, ob es um eine rechtliche Bewertung einer Betriebsvereinbarung, die konkrete Beantwortung einzelner Fragen oder um eine weiter gefasste arbeitspolitische Einführung in das jeweilige Thema geht. Über den direkten Draht zu den IG BCE-Bezirken kann schnell mit den zuständigen Abteilungen in der IG BCE-Hauptverwaltung Kontakt aufgenommen werden.

Die IG BCE ist auch in dem politischen Willensbildungsprozess mit den entsprechenden politischen Handelnden zu diesem Thema im Gespräch.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Redaktion:

Isabel Eder
(abt.mitbestimmung@igbce.de)

Sören Tuleweit
(abt.arbeitspolitik@igbce.de)

Peter Voigt
(abt.recht@igbce.de)

Druck, Layout:

BWH GmbH – Die Publishing Company

Titelbild:

Martin Schlüter

