

BDA-Positionspapier „Mobile Arbeit“

Mobile Arbeit ist flexibel und vielfältig. Um sie als Chance zu nutzen, braucht es daher einen flexiblen Rahmen, Vertrauen und Verantwortung

24. Januar 2023

Zusammenfassung

Mobile Arbeit beeinflusst unsere heutige und künftige Arbeitswelt. Digitale Möglichkeiten sorgen dafür, dass immer mehr Beschäftigte in der Lage sind ihre Arbeit mobil außerhalb der Arbeitsstätte zu erbringen, sei es in einer Wohnung oder auch unterwegs, z. B. während einer Reise. Zuletzt haben die besonderen Herausforderungen der Corona-Pandemie der Verbreitung der mobilen Arbeit noch einmal einen deutlichen Schub verliehen.

Ortsflexibles Arbeiten wird von Beschäftigten nachgefragt, da sie vor allem die Möglichkeit zur Vereinbarkeit der Lebensbereiche, auch durch die Reduzierung der Fahrtwege, sowie höhere Flexibilität und Autonomie schätzen. Betriebe kommen diesen Wünschen – wo dies möglich und sinnvoll ist – gern nach, so zeigt es die Studienlage. Im Rahmen der aktuellen Arbeitsmarktlage ist mobiles Arbeiten ein wichtiger Baustein, um Arbeits- und Fachkräfte zu halten und zu finden. Zugleich bedeutet mobiles Arbeiten neue Herausforderungen: Einerseits für die Beschäftigten und deren Selbstmanagement, andererseits für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzgl. der Ausgestaltung mobiler Arbeit – und schließlich für alle Beteiligten, wenn es darum geht, die inzwischen weit verbreitete Arbeit in hybriden Formen (Kombination aus Arbeit in der Betriebsstätte und mobiler Arbeit) gut und effizient zu organisieren.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte diese Herausforderung erfolgreich angenommen haben. Heute gibt es in Unternehmen eine große Vielfalt an flexiblen Arbeitsmodellen inkl. Mobilarbeit, die in der betrieblichen Praxis auch ohne weiteren gesetzlichen An Schub fest etabliert sind. Betriebe haben - je nach Branche, Unternehmen und Tätigkeit - maßgeschneiderte Lösungen entwickelt. Inzwischen bieten die weitest- aus meisten Unternehmen Mobilarbeit für Arbeitsbereiche und Tätigkeiten an, in denen diese Arbeitsform möglich ist und schöpfen damit das Potenzial an Mobilarbeit bereits weitgehend aus. Zugleich gibt es nach wie vor viele Arbeitsbereiche, in denen Mobilarbeit nicht möglich ist. Allein schon deshalb darf es keinen rechtlichen Anspruch oder Erörterungsanspruch auf mobiles Arbeiten geben. Vielmehr spricht alles dafür, dass die Gestaltung mobiler Arbeit bei den Arbeitsvertragsparteien bzw. den Betriebs- und Sozialpartnern verbleibt. Mobile Arbeit muss ohne ein enges Regelungsnetz betrieblich und individuell ausgestaltbar sein. Es gilt: Beiderseitige Freiwilligkeit ist Garant für das Funktionieren mobiler Arbeit.

Damit mobile Arbeit auch zukünftig zu unserer modernen Arbeitswelt passt, sind nachfolgend die für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland wesentlichen Positionen und Anforderungen an den laufenden Diskussionsprozess formuliert. Wichtig ist hierbei, sich mit der Definition mobiler Arbeit, als Grundlage politischer, gesellschaftlicher und gesetzlicher Diskussionen auseinanderzusetzen. Auf Basis dieser gemeinsamen Haltung stehen nachfolgend zwei Themenbereiche im Fokus: Der Arbeitsschutz, für den die Unternehmen praxismgerechte Handlungshilfen benötigen und die mobile Arbeit im Ausland. Abschließend verdeutlichen wir die Chance mobiler Arbeit zur Personalgewinnung und -bindung, was auch im Rahmen der Diskussion zu einer Definition sowie der Ausgestaltung zwingend berücksichtigt werden muss.



Im Einzelnen

Definition mobiler Arbeit muss vielfältiger Praxis entsprechen und sich von anderen Arbeitsformen abgrenzen

Der Begriff des mobilen Arbeitens ist nicht gesetzlich definiert. Auch deshalb werden unter mobiler Arbeit in der politischen Diskussion oftmals unterschiedliche Sachverhalte verstanden. Die betriebliche Realität zeigt hierbei deutlich: Mobile Arbeit ist sehr facettenreich. Sie ist mitnichten „nur Arbeiten von zu Hause“. Dies muss sich in der Definition von „mobiler Arbeit“ widerspiegeln. Mobile Arbeit bewegt sich zeitlich zwischen flexibel (spontan) und regelmäßig (zu vereinbarten Tagen) sowie räumlich zwischen festen Orten (z. B. einer Wohnung) und beliebigen Orten (z. B. Verkehrsmittel, ein Café). Die Beschäftigten sind in der Regel frei, einen Ort zu wählen, den der Arbeitgeber nicht vorgibt und dessen Gestaltung er auch nicht kontrollieren kann.

Mobile Arbeit muss daher...

- die doppelte Freiwilligkeit adressieren, sofern das Direktionsrecht des Arbeitgebers dem nicht entgegensteht,
- weitreichend definiert sein, ohne Beschränkung auf stationäre Tätigkeiten an Bildschirmgeräten,
- von der Telearbeit klar abgegrenzt werden, dies sieht auch der Koalitionsvertrag für das Arbeiten von zu Hause („Homeoffice“) und damit erst recht für mobiles Arbeiten vor,
- die Wahlfreiheit der Beschäftigten bzgl. des Arbeitsortes ausdrücken (der Arbeitgeber bestimmt nicht den Arbeitsort, macht aber ggf. Einschränkungen bei mobiler Arbeit aus dem Ausland),
- abgegrenzt werden von Tätigkeiten, die aufgrund der vereinbarten Arbeitstätigkeit nicht im Rahmen freiwilliger mobiler Arbeit stattfinden, wie z. B. Tätigkeiten beim Kunden, Montage-tätigkeiten, Außendienst etc.

Dementsprechend kann im Grundsatz an Teilen der Definition mobiler Arbeit festgehalten werden, die bereits in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Stand 24. November 2021) enthalten ist und mit den Sozialpartnern, Ländern, Unfallversicherungsträgern und der Wissenschaft abgestimmt war:

1. Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.
2. Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.

Diese Definition sollte ergänzt bzw. abgegrenzt werden durch:

„Unter mobiler Arbeit werden Arbeitstätigkeiten verstanden, die alternativ zu Arbeitstätigkeiten im Betrieb zeitweise oder regelmäßig außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte erfolgen. Es umfasst nicht Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z. B. Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten, Lieferdienste oder vergleichbare Tätigkeiten. Dies gilt auch dann, wenn diese Tätigkeiten unter Verwendung mobiler Endgeräte und unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik ausgeführt werden.“

Umfassende Gestaltungsspielräume für die Betriebs- und Sozialpartner und die Tarifvertragsparteien sowie Arbeitgeber und Beschäftigte müssen erhalten bleiben. Die genaue Ausgestaltung der mobilen Arbeit, v. a. wann und wie oft sie stattfindet oder inwiefern z. B. Bürokonzepte angepasst werden, muss in den Händen der Betriebe und Beschäftigten liegen. Vor diesem Hintergrund muss auch der Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit bewertet werden.



Herausforderung Arbeitsschutz: Mobile Arbeit braucht mehr Eigenverantwortung, Selbstfürsorge, Mitwirkung und Vertrauen

Mobile Arbeit ändert die Art, wie wir (gesund) arbeiten. Sie ermöglicht mehr Autonomie und Handlungsfreiheit, nicht nur hinsichtlich der Wahl des Arbeitsortes, sondern auch wie gearbeitet wird. Sie bedeutet mehr Selbstmanagement und Wissen bzw. Kompetenzen, was gesunde Arbeitsgestaltung ausmacht. Der Arbeitgeber hat auch bei mobiler Arbeit eine Fürsorgepflicht, welche weiterhin im Rahmen der Verhältnis- aber vor allem auch der Verhaltensprävention wesentlich sein wird. Daneben bestehen unverändert die Pflichten zum Arbeitsschutz und zur Arbeitszeit. Zentrales Element der mobilen Arbeit ist jedoch eine gute Selbstfürsorge und eigenverantwortliche Mitwirkung der Beschäftigten hinsichtlich gesunderhaltender und sicherer Arbeitsgestaltung (vgl. §§ 15, 16 ArbSchG).

Der Hintergrund ist: Arbeitgeber können die zahlreichen und ihnen oftmals unbekannten Arbeitsorte weder kontrollieren noch umfangreich mit Mobiliar ausstatten. Dazu kommt, dass der Zugang zu privaten Wohnungen grundsätzlich verwehrt ist. Gute mobile Arbeit wird somit in Zukunft noch mehr vom Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abhängig sein. Das betrifft z. B. die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Für mobil arbeitende Beschäftigte wächst die Verantwortung, selbst für eine geeignete Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe usw. zu sorgen. Dabei ist die persönliche Arbeitsgestaltungskompetenz eine zentrale Kompetenz, die mobil arbeitende Beschäftigte entwickeln und anwenden müssen. Hierbei kann der Arbeitgeber sie mit entsprechenden Unterweisungen und Trainings unterstützen. Die stärkere Fokussierung und Einforderung der eigenverantwortlichen Mitwirkung ist eine veränderte Grundhaltung, die wir künftig im Arbeitsschutz besonders bei mobiler Arbeit berücksichtigen und diskutieren müssen.

Die Themen Selbstfürsorge und eigenverantwortliche Mitwirkung der Beschäftigten müssen daher noch stärker im politischen Dialogprozess betont bzw. diskutiert werden. Eine reine Diskussion oder eine reine Regulationsabsicht bzgl. Verhältnisprävention wird uns nicht weiterbringen, da den Arbeitgebern – wie oben dargelegt – häufig die Hände gebunden sein werden. Wir müssen deshalb dringend genauso intensiv über Verhaltensprävention diskutieren, die ebenso wie die Verhältnisprävention vom Arbeitsschutzgesetz abgedeckt ist. Das erwarten wir von der Politikwerkstatt und dem nachfolgenden Gesetzgebungsprozess hinsichtlich des Arbeitsschutzes. Fakt ist: Je regulativer der Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit ausgestaltet wird, desto mehr schränkt es die Möglichkeiten mobiler Arbeit ein.

Mobile Arbeit im Ausland: Es braucht Flexibilität und Rechtssicherheit

In der betrieblichen Praxis spielt auch das grenzüberschreitende mobile Arbeiten eine zunehmend wichtigere Rolle. Viele Unternehmen spüren Druck aus den Belegschaften, dies zu ermöglichen – auch, um im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte mithalten zu können. Mobiles Arbeiten im Ausland führt jedoch zu einigen sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen. Neben der Frage, wie Unternehmen rechtssicher und mit verhältnismäßigem bürokratischen Aufwand mit dem immer häufiger auftretenden Wunsch von Beschäftigten umgehen sollen, ihren Arbeitsort temporär ins Ausland zu verlegen (z. B. bei mobiler Arbeit in einer Ferienwohnung im Anschluss an einen Urlaub oder im Rahmen eines Familienbesuchs), sind die aktuellen EU-Regelungen auch für mobil arbeitende Grenzgänger, z. B. im Homeoffice, nicht hinreichend zufriedenstellend, denn: Besteht zwischen dem zuständigen Träger des Wohnstaats und dem des Beschäftigungsstaats keine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 der Koordinierungsverordnung (EG) 883/2004 (die für jeden individuellen Fall getroffen werden muss), können Grenzgänger und Grenzgängerinnen nur einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten – andernfalls würden sie unter die Bestimmungen des Sozialversicherungssystems ihres Wohnstaates fallen. Diese Rechtslage führt für sie zu einer Diskriminierung, da ihre Kolleginnen



und Kollegen, die im Beschäftigungsstaat leben, diesen Einschränkungen nicht unterliegen. *Im Zuge der laufenden Revision der Verordnung 883/2004 und Durchführungsverordnung 987/2009 ist daher idealerweise eine eigenständige Koordinierungsregel für das grenzüberschreitende mobile Arbeiten aufzunehmen. Hier gilt es, unbedingt Rechtssicherheit für beide Seiten zu schaffen und gleichzeitig der von den Beschäftigten gewünschten Flexibilität Raum zu geben.*

Wenn Beschäftigte im Ausland leben oder sich für längere Zeit im Ausland aufhalten und von dort für ein Unternehmen tätig sind, kann zudem die Problematik einer unbeabsichtigten Begründung von Betriebsstätten im Ausland entstehen. Hieraus ergeben sich für die Unternehmen umfangreiche Registrierungs- und Deklarationspflichten im Ausland sowie Gewinnabgrenzungserfordernisse. Darüber hinaus können bei grenzüberschreitender mobiler Arbeit auch einkommensteuerliche Verpflichtungen im Ausland ausgelöst werden.

Um für alle Beteiligten Rechtssicherheit zu erlangen und Wünschen der Beschäftigten nach mobilem Arbeiten im Ausland entgegenzukommen, ist eine dauerhafte Regelung erforderlich. Von zentraler Bedeutung ist die Festlegung nachvollziehbarer Kriterien, um zu entscheiden, in welchen Fällen durch grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten keine Betriebsstätten kreiert werden. Zudem sind Verfahrenserleichterungen bei der Einkommensteuer erforderlich. So sollten keine einkommensteuerlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers entstehen, wenn eine bestimmte Anzahl an mobilen Arbeitstagen im Ausland nicht überschritten wird. Nationale Regelungen sind jedoch nicht ausreichend, vielmehr ist ein abgestimmtes Vorgehen auf EU- bzw. auf OECD-Ebene erforderlich.

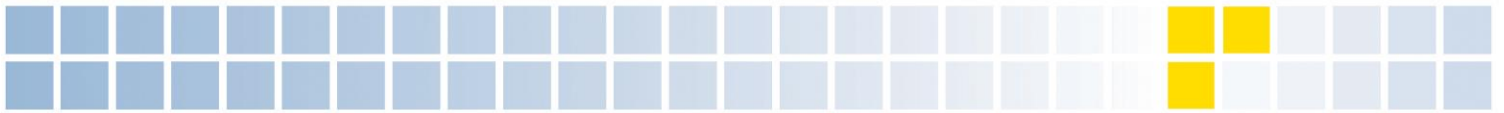
Unternehmen Raum geben, um auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen

Durch das mobile Arbeiten erhöhen sich die Chancen zur Personalgewinnung für die Unternehmen und die Beschäftigungschancen für die Beschäftigten. Lebensmittelpunkt und Arbeitsplatz müssen nicht mehr zwingend nah beieinander liegen. Attraktive Arbeitsplätze in Innenstädten erfordern nicht notwendig einen urbanen Wohnsitz, was insbesondere Familien das Leben in Vororten oder im ländlichen Raum ermöglicht. Gleiches gilt entgegengesetzt: Unternehmen im ländlichen Raum können um Talente in den Städten konkurrieren, wenn sie mobiles Arbeiten anbieten. Mobilitätsbarrieren beim Arbeitsplatzwechsel treten für einen Teil von Tätigkeiten und Berufen in den Hintergrund und entsprechend kann ein gutes Matching von Arbeitsplatz und Bewerberinnen und Bewerbern erleichtert werden. *Damit Unternehmen jedoch die Beschäftigtenwünsche nach mobiler Arbeit weiterhin bestmöglich erfüllen können, darf mobile Arbeit nicht durch gesetzliche Regulierung und neue bürokratische Erfordernisse ausgebremst werden.* Klar ist auch: Die Chancen auf betrieblicher Ebene sind keine Lösung für den Arbeitskräftemangel in Deutschland. Hier sind weitere Anstrengungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung vonnöten¹.

Die Chancen und Risiken mobiler Arbeit für das Personalmanagement gehen mit Herausforderungen für die Zusammenarbeit, die Bindung an das Unternehmen und gute Führung einher. Teams werden in der hybriden Arbeitswelt eine neue Kultur der Zusammenarbeit herausbilden (müssen). Mit weniger Anwesenheit im Unternehmen und eingeschränktem Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen lässt tendenziell die Bindung nach. Das Teammanagement wird deutlich komplexer und Führen auf Distanz bzw. hybride Führung erfordern von Führungskräften erweiterte oder neue Kompetenzen².

¹ https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/2022/12/bda-arbeitgeber-positionspapier-zehn_kernpunkte_fuer_die_arbeits_und_fachkraeftesicherung-2022_12_21.pdf

² Weitere Informationen und Hinweise zu diesem Thema bietet der BDA-Digitalrat: <https://www.futurework.online/bda-digitalrat.html>



Die Führungs- und Unternehmenskultur muss sich gut abgestimmt auf das jeweilige Unternehmen weiterentwickeln. Hierfür braucht es einen Baukasten an Handlungshilfen und Beispielen guter Praxis. Politik und Sozialpartner sind gut beraten, diese Ebene für die Entwicklung innovativer, spezifisch anpassbarer Lösungen zu stärken.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1600

T +49 30 2033-1200

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.