

Mobile Work und hybride Arbeit – Welche Chancen bieten sich für LS&HC-Unternehmen und was ist dabei zu beachten?

Der Fachkräftemangel ist auch für den Bereich Life Science & Healthcare ein Hindernis bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Um ihre Attraktivität als Arbeitgeber für die besten Bewerber zu steigern, sind LS&HC-Unternehmen im sog. War for Talents gezwungen, interessante Arbeitsbedingungen anzubieten. Im Zuge der Pandemie hat insbesondere die Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort an Bedeutung gewonnen. Ein Unternehmen, das mit anderen um bestqualifizierte Bewerber konkurriert, kann sich mittlerweile kaum mehr leisten, die Möglichkeit der mobilen Arbeit nicht einzuräumen. Unter dem Oberbegriff „mobile Arbeit“ oder „mobile Work“ ist jegliche Form der Arbeit außerhalb der Betriebsstätte zu verstehen. Hierbei sind unterschiedliche Modelle denkbar, unter denen jedes Unternehmen das für sich geeignetste wählen kann.

1. Definitionen des flexiblen Arbeitens

Mittlerweile haben sich diverse Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit „Mobile Work“ etabliert, die es auseinanderzuhalten gilt.

Mobile Work bzw. mobiles Arbeiten

„Mobiles Arbeiten“ ist ein oft genutzter Oberbegriff, unter dem die Ausführung der Arbeit durch den Beschäftigten außerhalb der Betriebsstätte an einem beliebigen anderen Ort verstanden wird. Der Arbeitnehmer wird dabei zum Beispiel von einem Café aus tätig oder arbeitet in sogenannten Coworking Spaces, in Verkehrsmitteln, im Hotel oder in der eigenen Wohnung.

Home-Office

Der Begriff „Home-Office“ kann als Unterform der mobilen Arbeit verstanden werden, da hiermit meistens die gelegentliche oder ständige Erbringung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers „in den eigenen vier Wänden“ bzw. zu Hause im Privatbereich des Beschäftigten gemeint ist.

Telearbeit

Der Begriff der Telearbeit wird in der Arbeitsstättenverordnung gesetzlich definiert. Unter einem Telearbeitsplatz, der wiederum eine

Unterkategorie des Home-Office darstellt, ist ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Arbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten gemeint. Der Arbeitgeber ist für die Ausstattung (Büromöbel, Computer, etc.) des Arbeitsplatzes und die Einhaltung von Arbeitsschutz-Maßnahmen verantwortlich. Der Arbeitsplatz wird dabei aus dem Betrieb in den Privatbereich des Arbeitnehmers „verlegt“ und unterliegt den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes sowie der Arbeitsstättenverordnung.

Hybride Arbeit

Wenn von hybrider Arbeit gesprochen wird, ist damit die Kombination aus den unterschiedlichen Varianten des mobilen Arbeitens und dem Arbeiten in der Betriebsstätte bzw. dem Büro aus gemeint. Bei dieser Mischform sind unterschiedliche arbeitgeberseitige Vorgaben zum Umfang von Präsenzarbeit in der Betriebsstätte und mobilem Arbeiten möglich (vgl. unten unter 3.). Insbesondere hybride Modelle bieten sich im Life Science und Healthcare - Bereich an, da diese sowohl die Ausführung von Arbeitsschritten vor Ort in den Laboren und Produktionsstätten gewährleisten als auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ermöglichen, wenn es um die Auswertung von Daten bzw. die Arbeit am Computer geht.



2. Konzepte

Welche Formen flexiblen Arbeitens gibt es?

Es haben sich mittlerweile alle möglichen (Misch-)Formen herausgebildet. Dazu dürfen wir Ihnen die in der Praxis derzeit üblichen Formen kurz vorstellen:

In gibt Unternehmen, die ihren Mitarbeitern komplette Freiheit lassen, selbst zu entscheiden, ob und an wie vielen Tagen in der Woche sie von zu Hause oder im Büro arbeiten. Diesen Mitarbeitern wird komplette Flexibilität, was den Arbeitsort angeht, eingeräumt.

In anderen Unternehmen gibt es eine klare wöchentliche Festlegung für alle Mitarbeiter, an wie vielen Tagen in der Woche der Mitarbeiter von zu Hause und/oder im Büro arbeiten kann und soll.

Weiter haben sich manche Unternehmen für eine klare Zuordnung von Mitarbeitern (ggfs. nach Ausübung eines Wahlrechtes) entschieden, also ob der Mitarbeiter nur von zu Hause (Home Worker), nur im Betrieb (Office Worker) oder sowohl von zu Hause als auch im Büro (Hybrid Worker) arbeiten darf.

Was ist dabei wichtig?

Wichtig ist, dass das Unternehmen sich vorab klar entscheidet, welche konkrete Form der Arbeit es ihren Mitarbeitern anbieten will. Dies ist dann mit dem Mitarbeiter durch ggfs. eine Home-Office Vereinbarung niederzulegen. Gibt es einen Betriebsrat, sind dessen Mitbestimmungsrechte zu wahren (siehe unten).

3. Was ist bei der Einführung eines flexiblen Arbeitens zu beachten?

Was ist zu beachten, wenn ein Betriebsrat besteht?

- Mitbestimmungsrechte beachten, insb. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, müssen seine Mitbestimmungsrechte beachtet werden;

insbesondere ist an die Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG zu denken, sofern die Einführung mobiler Arbeit einen kollektiven Bezug hat.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, welches am 18. Juni 2021 in Kraft getreten ist, führte der Gesetzgeber § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ein.

Dieser regelt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf das „Ob“ der Einführung von mobiler Arbeit, sondern lediglich darauf „wie“ mobile Arbeit in dem Betrieb eingeführt wird.

Daneben können weitere Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG einschlägig sein. Dies trifft insbesondere auf Nr. 1 (Fragen der Ordnung des Betriebs), Nr. 2 (Arbeitszeit), Nr. 6 (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen) und Nr. 7 (Regelungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz) zu.

- Liegt eine Betriebsänderung vor?

Bei der Implementierung eines Arbeitskonzepts kann es sich um eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG handeln. Je nach Ausgestaltung des zu implementierenden Arbeitskonzepts kommt eine Betriebsänderung aufgrund einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen im Sinne des § 111 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 BetrVG oder aufgrund der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden gemäß § 111 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 BetrVG in Betracht.



In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Es müssten Interessenausgleich und womöglich Sozialplan verhandelt werden.

- **Liegt eine Versetzung vor?**

Je nach Ausgestaltung des Arbeitskonzepts kann es sich im Einzelfall auch um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gemäß §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG handeln.

Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über die geplante Versetzung zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen hat, bevor die Einzelmaßnahme – also die Versetzung des individuellen Arbeitnehmers – umgesetzt werden darf.

Muss auch bei Arbeit außerhalb des Betriebs Arbeitsschutzrecht beachtet werden?

Auch bei Arbeit aus dem Home-Office, mobiler Arbeit und hybrider Arbeit muss Arbeitsschutzrecht eingehalten werden. Der Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes ist eröffnet.

- **Welche Anforderungen sind an die Gefährdungsbeurteilung zu stellen?**

Für die Antwort auf diese Frage ist entscheidend, ob bei dem eingeführten Arbeitskonzept neben den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen auch die Arbeitsstättenverordnung anwendbar ist.

Die Arbeitsstättenverordnung sieht in ihrem Anhang genaue Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsplätzen vor. Ist sie anwendbar, ist bei der Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen, ob der (Home-Office) Arbeitsplatz diese Anforderungen

an den Arbeitsschutz eingehalten werden.

Die Arbeitsstättenverordnung ist bei Arbeit in dem Home-Office anwendbar, wenn es sich um Telearbeit handelt. 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.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kommt die Arbeitsstättenverordnung nicht zur Anwendung. Die Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich in diesem Fall insbesondere aus den allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

Dies gilt auch für mobile Arbeit.

Unsere Empfehlung ist, sich auch bei diesen Arbeitskonzepten jedenfalls an der Arbeitsstättenverordnung zu orientieren, um einen ein entsprechendes Schutzniveau zu gewährleisten.

- **Wie stelle ich als Arbeitgeber sicher, dass die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen im Home-Office und bei mobile Work erfüllt werden?**

Um die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen in dem Home-Office zu kontrollieren, müsste sich der Arbeitgeber Zutritt zu dem Arbeitsplatz verschaffen. Dies ist wegen der grundrechtlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) nur möglich, wenn ein Zutrittsrecht des Arbeitgebers zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart ist.

In der Praxis üblich ist es, dem Arbeitnehmer eine Checkliste zur Verfügung zu stellen, welche die wesentlichen an den Arbeitsplatz zu stellenden Anforderungen enthält. Anhand dieser Checkliste soll der Arbeitnehmer Auskünfte erteilen, ob in seinem Home-Office



die Anforderungen an einen Arbeitsplatz erfüllt sind.

Diese Auskünfte sollte der Arbeitnehmer bestenfalls untermauern, indem er Lichtbilder seines Arbeitsplatzes zur Verfügung stellt. Zusätzlich ist zu empfehlen, dennoch ein Zutrittsrecht zu der Wohnung des Arbeitnehmers zu vereinbaren, so dass die Auskünfte des Arbeitnehmers im Zweifelsfall überprüft werden können.

Bei mobiler Arbeit darf der Arbeitnehmer an verschiedenen, von ihm frei wählbaren Orten tätig werden. Es ist dem Arbeitgeber unmöglich, an jedem Ort eine Beurteilung des Arbeitsplatzes durchzuführen. Bei mobiler Arbeit sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedenfalls auf die sich ergebenden Gefahren und die an einen Arbeitsplatz zu stellenden Anforderungen hinweisen und mittels Direktionsrecht zu deren Einhaltung anweisen.

Auch bei mobiler Arbeit werden Arbeitnehmer in aller Regel im Wesentlichen in der eigenen Wohnung arbeiten, so dass vorsichtige Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung des Home-Office-Arbeitsplatzes durchführen werden.

Wie setze ich das Arbeitskonzept um?

Besteht ein Betriebsrat, muss dieser bezüglich der Ausgestaltung der mobilen Arbeit beteiligt werden (siehe hierzu „Was ist zu beachten, wenn ein Betriebsrat besteht?“).

In einer Betriebsvereinbarung kann mithin beispielsweise das Recht auf mobile Arbeit und deren zeitlicher Umfang geregelt werden.

Zudem besteht die Möglichkeit, einen Anspruch auf mobile Arbeit mit einem einzelnen Arbeitnehmer individuell zu vereinbaren. Hierbei sollte der Arbeitgeber insbesondere den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Arbeitnehmern ein Recht auf mobile Arbeit mittels einer Gesamtzusage zu gewähren. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers.

Unsere Experten



Dr. Anke Freckmann

Partner

T +49 30 7262 18101

anke.freckmann@osborneclarke.com



Dr. Tim Reinhard

Partner

T +49 89 5434 8024

tim.reinhard@osborneclarke.com



André Braig

Counsel

T +49 89 5434 8140

andre.braig@osborneclarke.com



Karina Naumann

Associate

T +49 30 7262 18105

karina.naumann@osborneclarke.com

