

Mobiles Arbeiten: Kann der Betriebsrat hier Arbeitszeitgrenzen durchsetzen?

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Mobil arbeiten – ob im Café, im Homeoffice oder unterwegs – soll vielen Arbeitnehmern mehr Freiheit bieten. Der moderne Mitarbeiter ist nicht mehr an einen Arbeitsplatz und starre Zeiten gebunden, sondern kann überall und jederzeit arbeiten. Sorgen im klassischen Arbeitsverhältnis Arbeitszeitregelungen und klare Pausenzeiten für notwendige Erholungsphasen, müssen moderne Mitarbeiter die Grenzen selbst setzen. Oder hat auch hier der Betriebsrat Möglichkeiten der Intervention? Und wenn ja, welche?

Moderne Technologien machen viele Arbeitsplätze flexibler: E-Mails lassen sich rasch mit dem Smartphone bearbeiten. Angebote, Verträge, Schriftsätze und Arbeitsvorlagen können von der Couch aus erstellt werden. Fahrten zum Arbeitsplatz entfallen, sodass viele mit mobilem Arbeiten die Vorstellung von mehr Zeit für die Familie verbinden und etwa die Grünen sogar das Recht auf einen mobilen Arbeitsplatz fordern. Aber auch mobiles Arbeiten kann wie jede Tätigkeit zu Stress, Ermüdung und Gesundheitsschäden führen.

Um diese Gesundheitsgefahren zu vermeiden, gibt es ein Arbeitszeitgesetz, das etwa Ruhezeiten, eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden und eine Höchstarbeitszeit von zehn Stunden vorschreibt. Aber kann bei einem mobilen Arbeitsplatz die Arbeitszeit überhaupt eingegrenzt und kontrolliert werden? Haben Gesetze und Betriebsvereinbarungen unter diesen Bedingungen nur bloßen Appellcharakter? Man kann sich an sie halten, muss es aber nicht. Können Betriebsräte die Gesetzeskontrolle noch wahrnehmen?

Arbeitnehmervertreter (oder einsichtige Arbeitgeber, wie zum Beispiel Audi) können auch bei mobilen Arbeitsplätzen dafür sorgen, dass Arbeitsüberlastung und Burnout nicht zum Begleiter kurzsichtiger Selbstausbeutung werden. Der Betriebsrat hat auch hier ein Mitbestimmungsrecht zur Festlegung des Arbeitszeitrahmens am Tag und in der Woche.

Da das Arbeiten außerhalb von Betriebsgebäuden nicht die private Lebensführung betrifft, sondern die betriebliche Ordnung, kann der Betriebsrat verlangen, dass private und berufliche Nutzung mobiler Endgeräte untersagt wird. Vom Mitbestimmungsrecht umfasst ist auch die Forderung, Smartphones, Tablets und Computer nach bestimmten Uhrzeiten für die Erledigung von Arbeit nicht mehr zur Verfügung zu stellen. Die Bedienung dieser Geräte kann nach bestimmten Zeitgrenzen technisch blockiert werden. Der Arbeitgeber muss über diese Vorschläge mit dem Willen zur Einigung verhandeln. Wenn diese nicht zustande kommt, hat eine Einigungsstelle im äußersten Fall das Sagen.

Ein Zeitrahmen für mobiles Arbeiten ist kein Zwangskorsett. Benötigt der Arbeitgeber Arbeitsleistungen außerhalb der betriebsüblichen Zeiten, kann er rechtzeitig einen Antrag beim Betriebsrat stellen. Der wird seine Zustimmung nicht verweigern, wenn das Unternehmenswohl auf dem Spiel steht. Nur wenn solche Arbeitszeitgrenzen festgelegt sind, kann mobiles Arbeiten tatsächlich auch zu individueller Zeitgestaltung genutzt werden.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Homepage: www.k44.de