



# Aspekte des **mobilen Arbeitens** in der Wohnungswirtschaft

Von **Holger Schmidt**, Referent für Verwaltung und Organisation beim vdW Niedersachsen Bremen

Die Digitalisierung hat zunehmend auch Auswirkungen auf unsere Arbeit. Für bestimmte Berufsgruppen und Tätigkeiten in unseren Wohnungsunternehmen gewinnt u.a. das mobile Arbeiten an Bedeutung und verdrängt den klassischen Büroarbeitsplatz und verändert die Bedeutung einer Präsenzkultur. Um flexiblere Arbeitsformen erfolgreich im Wohnungsunternehmen einzuführen, sind eine bedarfsgerechte und maßgeschneiderte Arbeitsorganisation sowie betriebsindividuelle Regelungen erforderlich.

Mobiles Arbeiten hat durch den Shutdown im vergangenen Frühjahr eine ungeahnte Dynamik erfahren. Viele Mitgliedsunternehmen waren gezwungen, zumeist im Schnellverfahren den gesamten Betrieb oder zumindest wesentliche Teile auszulagern und dafür die technischen sowie organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Der vdW Niedersachsen Bremen hat im Herbst die Mitglieder im Fachausschuss Betriebswirtschaft/Hausbewirtschaftung zum mobilen Arbeiten befragt. Die Ergebnisse der Befragung liegen in Teilen diesem Artikel zugrunde.

## Definition

Als mobile Arbeit wird eine Arbeitsform bezeichnet, in der die Beschäftigten ihre Arbeit an beliebigen Orten sowie zu unterschied-

lichen Zeiten erledigen können und dafür keinen festen Arbeitsplatz im Unternehmen benötigen. Der Arbeitsplatz kann beim Mieter, auf Dienstreisen im Hotel oder in der Bahn sowie zu Hause liegen. Dadurch unterscheidet sich die mobile Arbeit von Telearbeit (Homeoffice), die größtenteils ortsgebunden erfolgt.

## Gründe zur Einführung des mobilen Arbeitens

Es gibt eine Vielzahl von Gründen, warum sich Unternehmen dem mobilen Arbeiten öffnen. Zum einen sind es natürlich die Zwänge der Pandemie, zum anderen wurde aber ohnehin schon deutlich, dass Arbeitnehmer zunehmend den Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf äußern (moderne Arbeits- und Kommunikationsmittel bieten dafür die technischen Voraussetzungen). Außerdem konkurrieren Wohnungsunternehmen im Kampf um die klugen Köpfe. Das mobile Arbeiten ist neben vielen anderen Aspekten der Arbeitgeberattraktivität ein starker Grund für Bewerber, sich für GENAU DIESES Wohnungsunternehmen zu entscheiden. Zunehmend beschäftigen sich Wohnungsunternehmen auch mit ihrer Nachhaltigkeit und untersuchen dabei systematisch alle sozialen, ökonomischen und ökologischen Einflussfaktoren ihres Handelns. Das mobile Arbeiten lässt sich allen drei Dimensionen zuordnen.

## Einsatzgebiete des mobilen Arbeitens

Neben der Auslagerung wesentlicher Teile des Geschäftsbetriebs in Pandemie-Zeiten gibt es eine Reihe gewinnbringender Einsatzgebiete. Genannt wurden in der Befragung insbesondere die Möglichkeiten zum Überbrücken von Umbaumaßnahmen in Bürogebäuden, von Ferienzeiten oder von Phasen der Kinderbetreuung oder der Pflege von Familienangehörigen. Darüber hinaus eröffnet das mobile Arbeiten bei der Personalsuche ein deutlich vergrößertes Bewerberpotenzial, denn in Frage kommen auch Arbeitnehmer aus weiter entfernten Gebieten, die nicht zwingend an den Standort ihres Arbeitgebers umsiedeln wollen.

## Rechtliche Aspekte

Um das mobile Arbeiten rechtssicher einzuführen, bieten sich z. B. Regeln im Arbeitsvertrag an. In fast allen Fällen der befragten Wohnungsunternehmen bildet jedoch die alternative Möglichkeit einer Betriebsvereinbarung die rechtliche Grundlage für mobiles Arbeiten. Bei der Frage der Ausgestaltung besteht eine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates. Alle befragten Wohnungsunternehmen haben hierbei die Einführung auf dem „Prinzip der doppelten Freiwilligkeit“ aufgebaut. D.h. das Wohnungsunternehmen kann das mobile Arbeiten nicht einfordern, die Arbeitnehmer haben aber umgekehrt auch keinen Anspruch darauf. Darüber hinaus ist zu beachten, dass bei der mobilen Arbeit im Angestelltenverhältnis insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die dazu erlassenen Verordnungen uneingeschränkte Geltung besitzen. Keine Geltung jedoch hat die Arbeitsstättenverordnung. Letzteres hat zur Folge, dass beim mobilen Arbeiten – im Gegensatz zum Telearbeitsplatz bzw. Homeoffice-Arbeitsplatz – durch den Arbeitgeber keine Einrichtung eines Arbeitsplatzes erfolgen, keine Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ergriffen und keine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden müssen. Generell muss der Arbeitgeber jedoch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen (§5 ArbSchG) und den Arbeitnehmer nach §12 Abs. 1 ArbSchG unterweisen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass bestehende Vorschriften zur Arbeitszeit sowie zum Datenschutz/Datensicherheit erhöhtes Maß an Aufmerksamkeit und ggf. zum Reglement erfordert, da das beim mobilen Arbeiten schwieriger umsetzbar ist. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer durch die gesetzliche Unfallversicherung auch beim mobilen Arbeiten grundsätzlich abgesichert, allerdings gibt es aufgrund der fließenden Grenzen von betrieblicher und privater Sphäre durch die Rechtsprechung Deckungslücken (z.B. Kochen des Mittagessens in der eigenen Küche).

## Technische Aspekte

Die technischen Möglichkeiten, dass Mitarbeiter mit mobilen Endgeräten wie Handys, Tablets oder Laptops sicher auf Firmendaten (z. B. via VPN-Tunnel) zugreifen können, sind vielfältig und werden in der Zukunft noch deutlich wachsen. Begrenzende Faktoren sind derzeit eher in dem nicht überall verfügbaren schnellen Internet und in dem häufig nur begrenzt vorhandenen technischen Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sehen. Beim Bereitstellen von Mobiliar u.a. der Büroausstattung jedoch sind die befragten Wohnungsunternehmen in aller Regel sehr zurückhaltend. Hier heißt es zumeist: „Bring your own device“.



**HOLGER SCHMIDT**  
vdw Niedersachsen Bremen

## Wirtschaftliche Aspekte

Die wirtschaftlichen Auswirkungen durch Aufwendungen für die technische Ausstattung oder laufende Kosten werden von den befragten Unternehmen im Großen und Ganzen als relativ irrelevant wahrgenommen. Allenfalls die durch den Shutdown im März 2020 zu beschaffende Menge und der durch die punktuell hohe Nachfrage hervorgerufene Preisanstieg für IT-Ausstattungen wurde als erheblicher Aufwand eingestuft. Lang- und mittelfristig sollten jedoch Kosten und Nutzen in einem Win-win-Verhältnis stehen und die positiven Effekte auch wirtschaftlich sichtbar werden.

## Arbeitseffizienz

Die hohe Flexibilität beim mobilen Arbeiten wird von den Mitarbeitern in den Wohnungsunternehmen überwiegend als positiv wahrgenommen und führt zu einer höheren Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. Auch ein signifikantes Absinken der Krankheitsquoten wurde von einigen Wohnungsunternehmen beschrieben. Allerdings sind nicht alle Mitarbeiter und nicht alle Tätigkeiten gleichermaßen für das mobile Arbeiten geeignet. Die Arbeitseffizienz bei bestimmten Arbeiten, die man fernab des Büros ohne Störungen erledigen kann, ist mitunter höher. Viele Prozesse sind jedoch umständlicher zu organisieren. Manchmal fehlt „der kurze Dienstweg“. Auch das mag eine Rolle spielen, dass von den meisten Arbeitnehmern mobiles Arbeiten nicht als ausschließliche Arbeitsform gewünscht wird.

## Arbeitsgesundheit

Gesunde Mitarbeiter sind ein nicht bilanziertes, aber erfolgskritisches Kapital eines Wohnungsunternehmens. Im Zusammenhang mit dem mobilen Arbeiten empfiehlt es sich daher, auf einige wichtige Punkte einzugehen, z.B. Sitzsituation, Essen, Bewegung, Erhalten von sozialen Kontakten sowie die Einhaltung und Einteilung der Arbeitszeiten. Wie wichtig die Arbeitsgesundheit ist, zeigt ein Sonderproblem, das beim mobilen Arbeiten auftreten kann: Zeitdruck tritt nicht mehr nur in der Arbeitszeit und am Arbeitsort auf, sondern nun auch im Privatleben und in den „Mobilitätszonen“ zwischen Arbeit und Familie. Eine hohe Arbeitsintensität führt zu Zeitdruck zu Hause, dadurch verschärfen sich familiäre Belastungen, die Beziehungsqualität leidet, die Belastungsspirale droht zu eskalieren.

Viele der angesprochenen Wohnungsunternehmen haben das Thema „Förderung der Arbeitsgesundheit“ längst auf der Agenda und bieten z.B. Betriebssport, die Nutzung von Fitnessstudios oder neue Konzepte wie „Jobrad“ an. ←