

DIE NEUE NORMALITÄT

HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN
DER MOBILEN ARBEITSWELT

INHALT

Vorwort	3
Einleitung	4
Hintergründe	5
Chancen.....	6
Verteilte Teams	8
Hürden.....	9
Rechtliches	10
Mobile Arbeit im Unternehmen als neue Normalität.....	13
Fazit.....	16
Quellenverzeichnis	17

VORWORT

„Sind Sie schon Teil der Mobilen Arbeitswelt? Gerade für Arbeitgeber ist es notwendig, dass sie sich mit Begriffen wie „Workation“, „Telearbeit“ oder auch „verteilte Teams“ beschäftigen. Wir alle möchten die Mobilität fördern, um unseren Mitarbeitern ein angenehmes und flexibles Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie langfristig arbeiten möchten. Das bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, die wir angehen müssen. Und wieder einmal fragen wir uns, ob der aktuelle Ist-Zustand der Beste ist, oder ob wir durch ein paar kleine Veränderungen Großes bewirken.“

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie wir unseren Mitarbeitern ein bestmögliches Arbeitsumfeld bieten können, in dem sie sich wohlfühlen und komplett entfalten können.

Damit beide Seiten dabei rechtlich abgesichert sind, benötigen wir ein Zeiterfassungssystem, das von überall auf verschiedenen Geräten bedienbar ist und in Echtzeit Daten zur Verfügung stellt.

Kontaktieren Sie uns, damit wir Sie bei diesem Prozess unterstützen können.“

Ihr Georg Ringer



LASSEN SIE UNS
EIN ARBEITSUMFELD
ERSCHAFFEN, IN
DEM WIR ALLE
GEMEINSAM
EFFIZIENT ARBEITEN
UND DAS BESTE
HERAUSHOLEN
KÖNNEN.





EINLEITUNG

In der modernen Arbeitswelt werden mobiles Arbeiten und Homeoffice immer wichtiger. Ein variabler Arbeitsplatz eröffnet zahlreiche neue Chancen – von möglichen Kosteneinsparungen bis hin zu mehr Flexibilität. Homeoffice und die damit verbundene Zeitersparnis aufgrund entfallendem Arbeitsweg zahlen positiv auf die Work-Life-Balance ein. Doch all diese Vorteile und Freiheiten bringen auf der anderen Seite gewisse Herausforderungen mit sich.

Das Arbeiten von zu Hause aus bedeutet oft eine zunehmende Verbindung von Beruf und Privatem. Immer wieder ist von der sogenannten „Verfügbarkeitskultur“ die Rede, bei der Angestellte abseits des Büroalltags ständig erreichbar sind oder dies vorausgesetzt wird.

Damit das Arbeiten von unterwegs oder zu Hause gelingt, müssen die Bedürfnisse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Einklang stehen. Vertrauen und Eigenverantwortung sind hier unabdingbar. Es ergeben sich erhöhte Anforderungen bezüglich der Personalverwaltung und der Einhaltung rechtlicher Bestimmungen.

Wir stellen Hintergründe und Entwicklungen vor, zeigen Chancen und Hürden auf und skizzieren Lösungen, um den Ansprüchen des mobilen Arbeitsplatzes gerecht zu werden.

HINTERGRÜNDE

In Deutschland wird in weiten Teilen nach wie vor eine Präsenzkultur gelebt. Umfragen legen nahe, dass die größte Hürde für mobiles Arbeiten darin besteht, dass Führungskräfte augenscheinlich die Anwesenheit ihrer Mitarbeiter vor Ort bevorzugen. Die Befürchtung, dass der Vorgesetzte stets Präsenz sehen will, ist mit das größte Hemmnis von Angestellten, aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten.



In Zeiten der Corona-Krise verhinderten Bedenken von Vorgesetzten und Geschäftsführung vermehrt eine problemlose Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice. Nichtsdestotrotz arbeiteten 2021 in Folge von Homeoffice-Pflichten, zumindest ab und zu, so viele Erwerbstätige von zu Hause aus wie nie zuvor, nämlich ganze 24,8%. Zum Vergleich: 2019 waren es lediglich 12,8%. IT-Dienstleister und Unternehmensberater führten die Liste der Homeoffice-Nutzer an.

Etwa die Hälfte der Angestellten, die während der Pandemie aus dem Homeoffice heraus tätig waren, rechnet damit oder hat Interesse daran, auch weiterhin in Teilen aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten.

Mobiles Arbeiten und Homeoffice werden also immer mehr gefordert. Dieser Entwicklung kann momentan jedoch nicht immer nachgekommen werden, auch aufgrund infrastruktureller Gegebenheiten.

Insgesamt gesehen ist eine mangelnde Verfügbarkeit von notwendiger Internetanbindung hinderlich für das Homeoffice. Deutschland ist in Bezug auf die benötigte Infrastruktur für mobiles Arbeiten nach wie vor rückständig und liegt hinsichtlich Digitalisierung weiterhin unter EU-Durchschnitt. Mit fortschreitendem Breitbandausbau sollten sich mit der Zeit jedoch flächendeckend bessere Voraussetzungen für mobiles Arbeiten ergeben.

**„JE MEHR VERGNÜGEN
DU AN DEINER ARBEIT
HAST, DESTO BESSER
WIRD SIE BEZAHLT.“**

MARK TWAIN

CHANCEN

Mobiles Arbeiten und Homeoffice können die Einstellung der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen und ihrer Tätigkeit positiv beeinflussen. Es ergeben sich vielerlei Vorteile, Freiheiten und Chancen, für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber:



ZEIT UND GELD

Der entfallende Weg zur Arbeitsstätte vor Ort spart dem Arbeitnehmer Zeit und Geld. Der Arbeitgeber kann Büroflächen verkleinern oder veräußern und somit ebenfalls Kosten reduzieren.



VERTRAUEN

Mobiles Arbeiten ist ein großer Vertrauensbeweis und somit eine bedeutende Form der Wertschätzung gegenüber den Angestellten.



PRODUKTIVITÄT

In vielen Fällen ist im Homeoffice ein konzentrierteres Arbeiten möglich. Spontane Unterbrechungen im Büro entfallen genauso wie Störgeräusche durch viele Mitarbeiter im selben Raum. Die Produktivität kann auf diese Weise gesteigert werden.



ATTRAKTIVITÄT

Unternehmen steigern durch Vorantreiben mobiler Arbeit ihre Attraktivität. Es können auf diese Weise Mitarbeiter gebunden werden, die bei einem möglichen Wohnortwechsel die Firma verlassen würden. Auch sind Unternehmen nicht auf das regionale Angebot an Arbeitnehmern beschränkt.

Als besondere Form des mobilen Arbeitens erlaubt es die sogenannte „Workation“ (= work & vacation), die Arbeitsstätte an den gewünschten Urlaubsort zu verlegen und so Urlaub und Arbeit miteinander zu kombinieren — vorausgesetzt, die Infrastruktur vor Ort lässt dies zu.

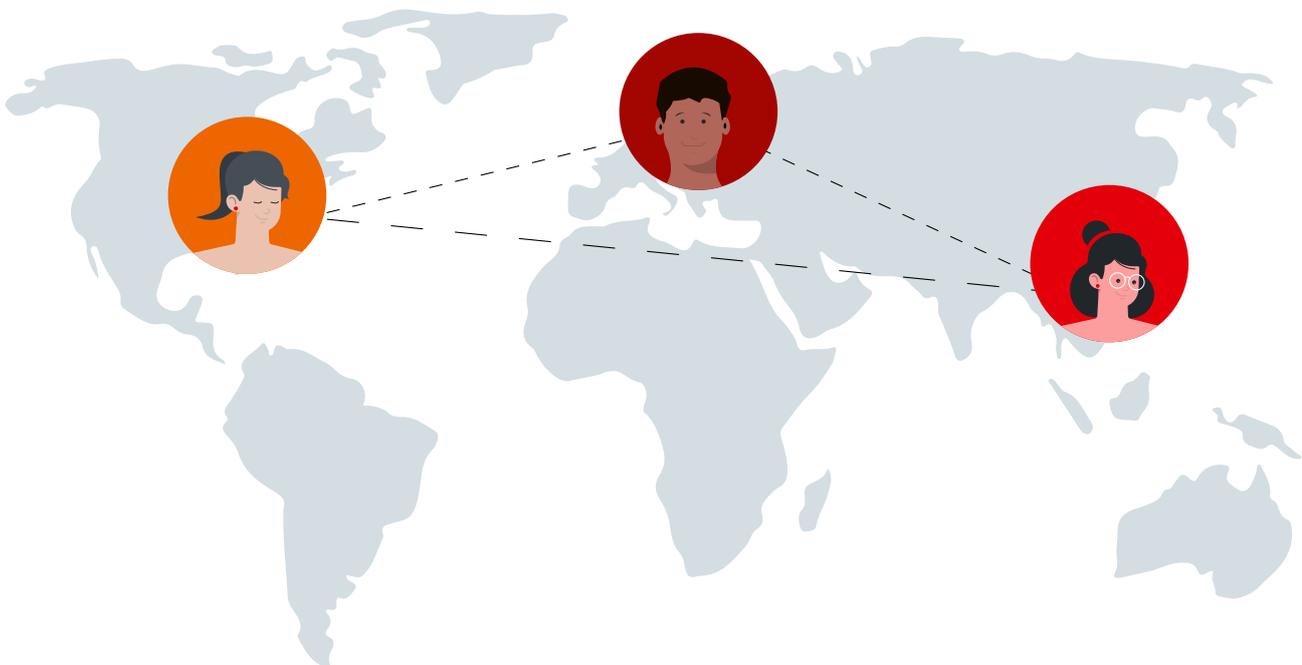
VERTEILTE TEAMS

Ein Mitarbeiter sitzt in **Stuttgart**, der zweite in **New York** und der dritte in **Tokio** – verteilte Teams kommen immer mehr in Mode, die mobile Arbeit macht es möglich. Während vielfach befürchtet wird, dass dies zu unüberwindbaren Problemen führen könnte (Vertrauensverlust, Konflikte, Informationsverlust, Zeitunterschiede), sind verteilte Teams als Chance zu betrachten.

Auf diese Weise können Projekte nahezu rund um die Uhr bearbeitet werden. Wenn der Mitarbeiter in Deutschland Feierabend macht, kommt sein Kollege in New York gerade aus der Mittagspause und kann dessen Arbeit direkt fortsetzen.

Verteilte Teams tragen auch zur Zufriedenheit der Mitarbeiter bei, die so an ihrem bevorzugten Ort arbeiten können. Außerdem haben Unternehmen dank verteilter Teams die Möglichkeit, neue Talente in weniger umkämpften Märkten zu finden.

Auch die Befürchtung, dass durch verteilte Teams der persönliche Kontakt verloren geht, ist leicht zu entkräften: Im Zeitalter von Online-Meetings stellt es kein Problem dar, den Kollegen am anderen Ende der Welt immer wieder persönlich zu Gesicht zu bekommen – es muss lediglich eine „Kompromiss-Uhrzeit“ für dieses virtuelle Treffen gefunden werden, zu der alle Teammitglieder wach und aufnahmefähig sind.



HÜRDEN

Natürlich bringt mobile Arbeit nicht nur Vorteile mit sich. Der mobile Arbeitsplatz birgt auch Herausforderungen.

Zum einen ist ein hohes Maß an Eigenverantwortung erforderlich. Dessen ist sich auch der Arbeitgeber bewusst. Daher fühlen sich viele Angestellte gehemmt, überhaupt erst nach der Möglichkeit zur mobilen Arbeit zu fragen.

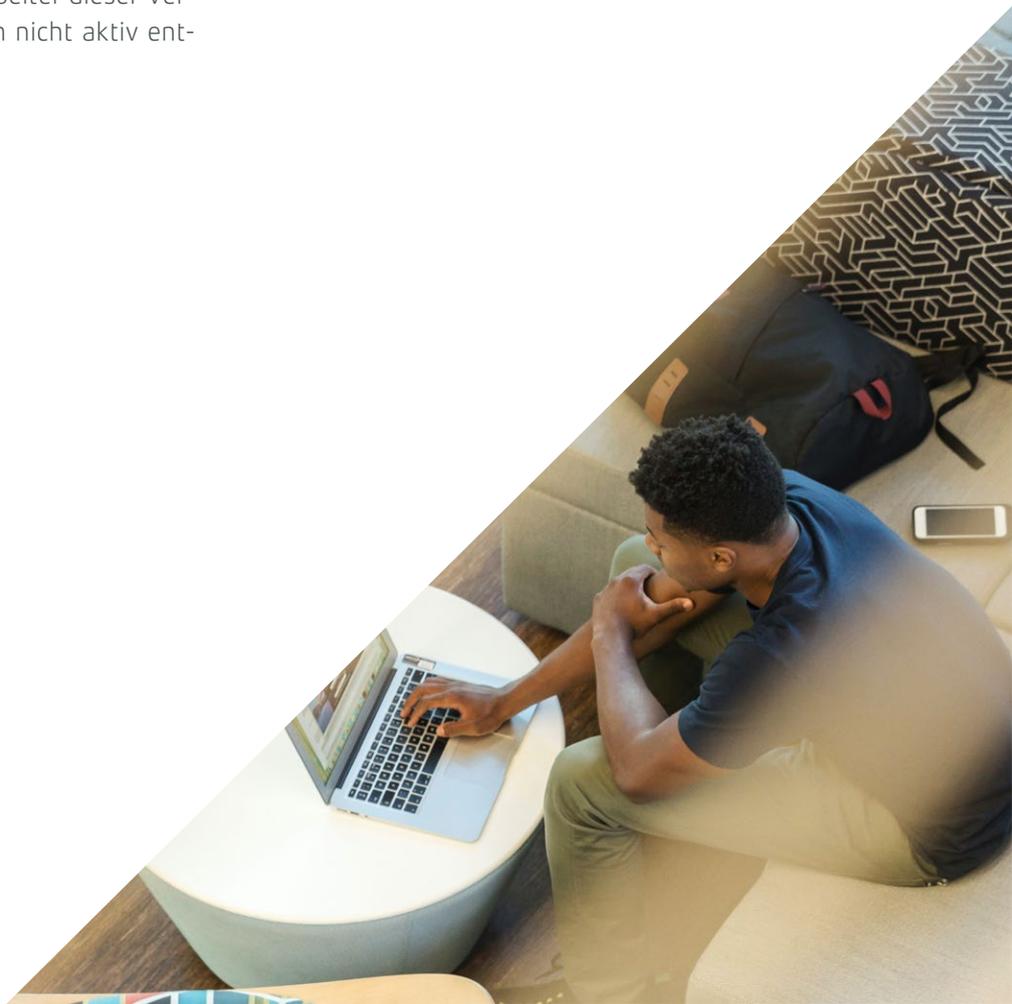
Eine weitere große Schwierigkeit, mit der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit konfrontiert werden, ist die Trennung zwischen Beruflichem und Privatem. Plötzlich hält mit der Homeoffice-Ausrüstung ein Teil des Büros Einzug in die eigenen vier Wände. Dies kann unter Umständen zu einem Problem werden, wenn der Mitarbeiter dieser Vermischung von Beruflichem und Privatem nicht aktiv entgegenwirkt.

Viele Angestellte haben das Problem, nach einem Tag im Homeoffice nicht richtig abschalten zu können: Sie befinden sich noch immer in derselben Umgebung wie während der Arbeit. Außerdem sehen sie gegebenenfalls auch nach Feierabend das technische Equipment herumstehen.

Ein weiterer Punkt, der nicht außer Acht gelassen werden sollte, sind die steigenden Kosten für den Arbeitnehmer. Nun muss er seine Räumlichkeiten, in denen er arbeitet, auch tagsüber heizen. Stromkosten fallen an, die nicht existent wären, wenn der Mitarbeiter vor Ort im Büro arbeiten würde.



Wenn der Mitarbeiter der Vermischung von Beruflichem und Privatem nicht aktiv entgegenwirkt, kann dies zu einem Problem werden.



RECHTLICHES

Die wohl größte Hürde bei der mobilen Arbeit sind rechtliche Aspekte. Folgende Punkte müssen zwingend Beachtung finden:



PAUSEN

Unabhängig vom Arbeitsort gelten immer die gesetzlichen Ruhezeiten und Pausen. An Tagen, an denen Arbeitnehmer mehr als sechs Stunden arbeiten, steht ihnen eine Pause von mindestens 30 Minuten zu. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beträgt die Pausendauer 45 Minuten.

ARBEITSZEIT

In Deutschland besteht eine Pflicht zur systematischen Erfassung der gesamten Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die Arbeitszeiten erfasst werden können. Das gilt auch bei mobiler Arbeit, denn die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG legt fest, dass jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen muss.





TECHNISCHE AUSRÜSTUNG

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind. Für mobiles Arbeiten ist das z.B. ein internetfähiger Laptop bzw. Handy. Beschäftigte haben keine Verpflichtung, eigene technische Hilfsmittel für die Arbeitstätigkeit zu nutzen.

ARBEITSSCHUTZGESETZ

Für die mobile Arbeit im Angestelltenverhältnis gelten das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die dazu erlassenen Arbeitsschutzverordnungen. Regelungen zur mobilen Arbeit finden sich zum Teil in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

Mobiles Arbeiten (auch als Remote Work oder Mobile Office bezeichnet) ist im Gegensatz zur Telearbeit nicht gesetzlich definiert. Während die mobile Arbeit grundsätzlich an jedem beliebigen Ort ausgeführt werden kann, ist das Homeoffice (Telearbeit) an einen festen Arbeitsplatz innerhalb der Privaträume des Arbeitnehmers gebunden. Die mobile Arbeit kann auch innerhalb der Wohnung ausgeübt werden, findet aber auch dort nicht an einem festen Arbeitsplatz statt, sondern an wechselnden Stellen (z. B. auf dem Sofa, am Küchentisch, auf dem Balkon, im privaten Garten, ...).





„WORKATION“ – MOBILES ARBEITEN IM AUSLAND

Grundsätzlich gilt immer das Arbeitsrecht des Landes, in dem der „gewöhnliche Arbeitsort“ des Arbeitnehmers liegt. Es wird jedoch empfohlen, in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag eine Rechtswahlklausel aufzunehmen.

Arbeitgeber müssen an mögliche Meldepflichten denken, die von Staat zu Staat variieren, um Sanktionen zu vermeiden. Dies könnten beispielsweise das Aufenthaltsrecht und der Aufenthaltstitel sein, wobei zu beachten ist, dass in der EU das Privileg der Freizügigkeit herrscht. Mobile Arbeit in einem EU-Mitgliedstaat ist damit aufenthaltsrechtlich – zumindest für drei Monate – ohne Nachweis möglich.

**„FÜR DAS
KÖNNEN GIBT
ES NUR EINEN
BEWEIS: DAS TUN.“**

MARIE VON EBNER-ESCHENBACH

MOBILE ARBEIT IM UNTERNEHMEN ALS NEUE NORMALITÄT

Eine Realisierung der mobilen Arbeit ist nur mit der Unterstützung des Unternehmens und damit der Führungskräfte umsetzbar. Dazu sind folgende Schritte notwendig:

- Eine Person oder Abteilung könnte die Verantwortung für die Gestaltung der neuen Arbeitskultur übernehmen und als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.
- Gesetzliche Aspekte der mobilen Arbeitswelt kennenlernen.
- Das Personalmanagement sollte frühzeitig einbezogen werden, um die Maßnahmen entwickeln und einführen zu können.
- Eine Transformation in der Kommunikation ist erforderlich, um lange Meetings durch effizientere zu ersetzen, damit verschiedene Zeitzonen keine Hürden sind.
- Passende und funktionierende Hard- und Software bereitstellen, um neue Prozesse zu etablieren und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.
- Teambuilding und Weiterbildung durch Events fördern die Zusammenarbeit.



Unternehmen müssen sich bewusst machen, wo sie in Sachen mobiles Arbeiten heute stehen und morgen sein möchten. Wir unterstützen Sie bei dieser Phase des Wandels mit unseren Lösungen von ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG. Unsere Zeiterfassungssoftware bietet die besten Voraussetzungen für Homeoffice oder generell das mobile Arbeiten Ihres Teams. Das Ein- und Ausstempeln am PC zu Hause oder in der Handy-App ist unkompliziert und eine minutenaktuelle Übersicht der geleisteten Arbeit ist jederzeit von Vorgesetzten und Mitarbeitenden einsehbar:

- Stempelzeiten
- Pausen
- Aufgelaufene Zeitsalden
- Fehlzeiten
- Überstunden
- Zuschläge
- Zeiten pro Kostenstelle
- und Zeiten pro Projekt/Arbeitsplatz

Unsere Lösung kann individuell und perfekt zugeschnitten auf Ihr Unternehmen eingerichtet werden und bietet eine solide Grundlage für Ihr Personalmanagement. **Durch digitale Zeiterfassung, Workflows und individuelle Schnittstellen zu Ihrer vorhandenen HR-Software können wiederkehrende Arbeitsprozesse dauerhaft vereinfacht und optimiert werden.**

Als Gold Reseller der Software ATOSS Time Control können wir Sie dazu hervorragend beraten. Viele unserer Kunden haben sich damit bereits die besten Voraussetzungen geschaffen, mobiles Arbeiten im Unternehmen umzusetzen.

Wie bei der gesamten Technologie, die für Beschäftigte erforderlich ist, sind auch bei der Zeiterfassung on Premise, Cloud-Lösungen und mobile Apps die Trends der Zukunft. Um hier als Unternehmen mitzugehen, braucht es vor allem Mut, die Digitalisierung und den damit einhergehenden Wandel weiter anzugehen und sich dadurch gut für mobiles Arbeiten aufzustellen!

ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG unterstützt Ihr Personalmanagement mit einer Zeiterfassungssoftware, die alle Voraussetzungen für das mobile Arbeiten der Zukunft bietet.

Damit das Arbeiten von unterwegs oder zu Hause gelingt, müssen die Bedürfnisse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Einklang stehen. Um hier als Unternehmen mitzugehen, braucht es vor allem Mut, die Digitalisierung und den damit einhergehenden Wandel weiter anzugehen und sich dadurch gut für mobiles Arbeiten aufzustellen.



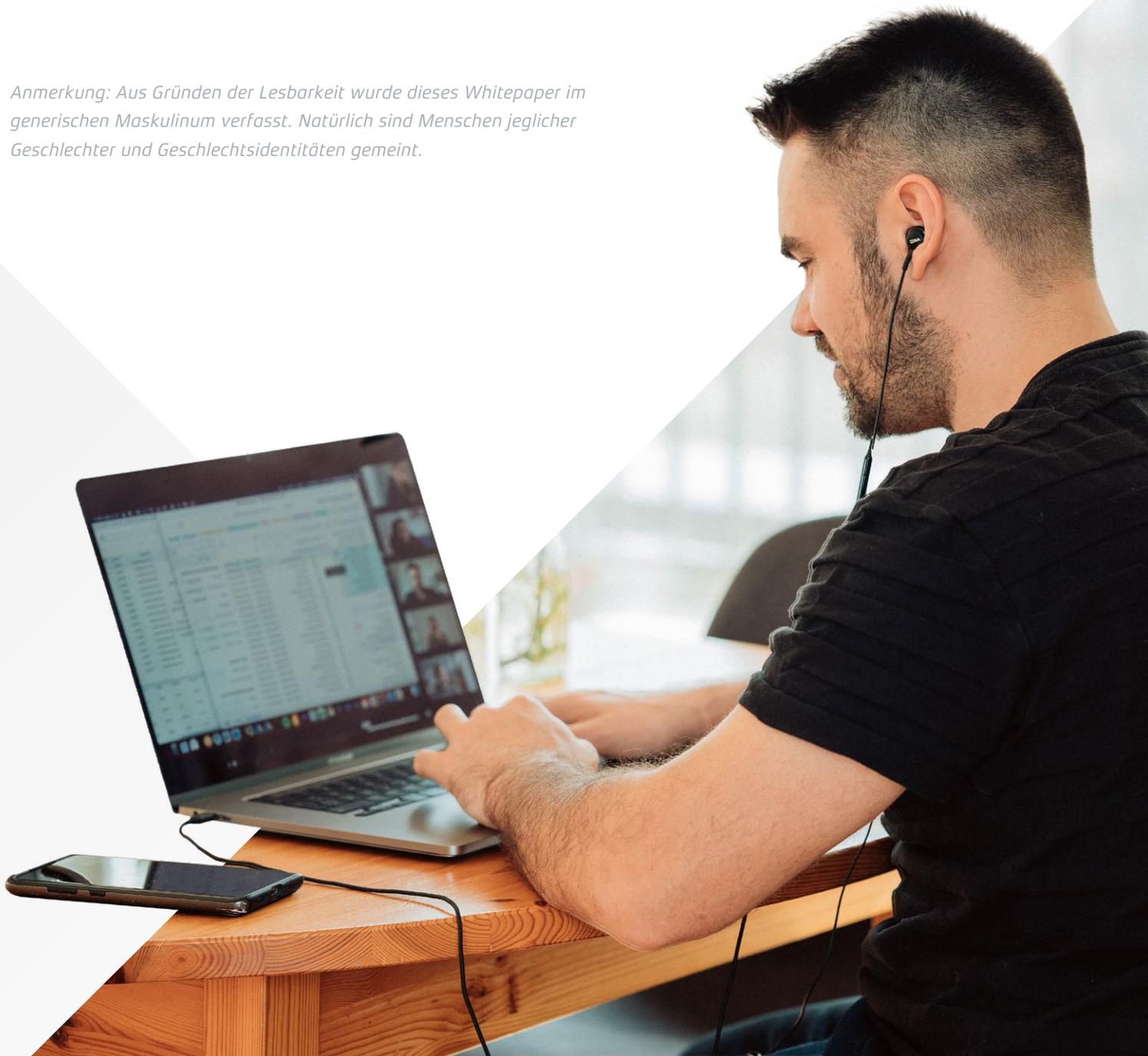
FAZIT

Mobiles Arbeiten ist aktueller denn je. Jedes Unternehmen sollte bereits jetzt die notwendigen Schritte einleiten, um den Trends zur Flexibilisierung gerecht zu werden. Remote-Work wird in Zukunft von Arbeitnehmern noch stärker gefordert. Arbeitgeber müssen sich aus diesem Grund immer stärker damit beschäftigen, um für zukünftige Entwicklungen vorbereitet zu sein.

Ein wichtiger Schritt dabei ist die digitale Zeiterfassung, die sich in das bestehende IT-Umfeld integriert. Mitarbeiter können von überall aus Arbeitszeiten, Pausen und Urlaube erfassen. Die Daten werden dabei in Echtzeit übertragen und können so zentral zusammengefasst werden.

Dürfen wir Ihnen helfen, Teil der mobilen Arbeitswelt zu werden? Dann melden Sie sich bei uns – wir freuen uns, Sie bei diesem spannenden Projekt zu begleiten.

Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde dieses Whitepaper im generischen Maskulinum verfasst. Natürlich sind Menschen jeglicher Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gemeint.



QUELLENVERZEICHNIS

Für die Erstellung des Whitepapers wurden folgende Quellen verwendet (Stand März 2023):

- Klammer, Ute et. al. (2017). Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Hamburg: Wirtschaftsdienst. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/7/beitrag/arbeiten-40-folgen-der-digitalisierung-fuer-die-arbeitswelt.html>
- Arnold, D. et. al. (2015). Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Nürnberg: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH; Universität Köln. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47129-5>
- Schnitzer, M. et. al. (2020). Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. Hamburg: Wirtschaftsdienst. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2020/heft/9/beitrag/raeumliche-flexibilisierung-durch-zunehmende-homeoffice-nutzung.html>
- Statistisches Bundesamt (2022). Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html
- Flüter-Hoffmann, C. & Stettes, O. (2022). Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2022/IW-Report_2022-Homeoffice-nach-Pandemie.pdf
- ver.di. (2022). Homeoffice und mobile Arbeit. Berlin. <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++e06314a2-5daa-11ec-9b3c-001a4a160129>
- Haufe. Mobile Arbeit / 4 Arbeitszeit. Freiburg. https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office-professional/mobile-arbeit-4-arbeitszeit_idesk_PI13633_HI10677958.html
- Haufe. Mobiles Arbeiten. Freiburg. https://www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/mobiles-arbeiten_idesk_PI17574_HI13776693.html

**WIR FREUEN UNS, VON IHREN HERAUSFORDERUNGEN
UND WÜNSCHEN ZU ERFAHREN UND UNTERSTÜTZEN SIE
GERNE MIT EINER LÖSUNG ZUR DIGITALEN, EFFIZIENTEN
UND ÜBERSICHTLICHEN ZEITERFASSUNG.**



Ihr Kontakt

Lisa Krüger
Marketing Manager
lisa.krueger@ringer.de

Tel. +49 7351-180147-0

info@ringer.de
www.ringer.de

ringer Zeiterfassung GmbH & Co. KG

Vollmerstraße 17
88400 Biberach a. d. Riss
Deutschland

Standort Berlin

Friedrichstraße 171
Im Einstein Palais
10117 Berlin
Deutschland

Standort Köln

Hohenzollernring 57
50674 Köln
Deutschland

Besuchen Sie unsere Social Media Kanäle



Facebook



Instagram



LinkedIn



Xing

Vertreten durch Geschäftsführer

Georg Ringer

Handelsregister HRA 728142
Amtsgericht Ulm

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE 356558380

Wir sind ATOSS Gold Reseller.



Besuchen Sie für weitere Informationen
unsere Website www.ringer.de oder
schicken Sie uns eine E-Mail an
vertrieb@ringer.de