

# Digitalisierung der Arbeitswelt: Heute die Arbeitswelt von morgen gestalten – mit Gesetzen von gestern?

Von Stefanie Götz-Dertinger und Tobias Pusch, Pusch Wahlig Workplace Law, Berlin/Frankfurt



Dr. Tobias Pusch

**Dr. Tobias Pusch** ist der Gründer von Pusch Wahlig Workplace Law. Er berät nationale und internationale Unternehmen und Konzerne in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts und Start-Ups von der frühen Gründungsphase über

unterschiedliche Finanzierungsrunden bis zum Exit und darüber hinaus. Außerdem ist er Mitglied des Management Boards von L&E Global.



Stefanie Götz-Dertinger

**Stefanie Götz-Dertinger** ist Rechtsanwältin bei Pusch Wahlig Workplace Law in Frankfurt. Die Schwerpunkte ihrer Beratungspraxis liegen insbesondere bei Kündigungsrechtsstreitigkeiten, Gestaltung von Arbeitsverträgen und Auflösungs-

vereinbarungen sowie in der Beratung bei Unternehmensumstrukturierungen.

**Pusch Wahlig Workplace Law** ist mit mehr als 70 Arbeitsrechtler:innen in Deutschland eine der größten auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München, Hamburg und Köln. Das Team berät Unternehmen, Unternehmer:innen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Als Gründungsmitglied der internationalen Allianz L&E Global steuert und bearbeitet PWWL gemeinsam mit über 1.700 Arbeitsrechtsexpert:innen in 30 Ländern auch internationale Projekte. Pushing boundaries. Together.

## Kontakt

Pusch Wahlig Workplace Law  
Beisheim Center  
Berliner Freiheit 2  
10785 Berlin  
pusch@pwwl.de  
goetz@pwwl.de

**Die Pandemie hat weltweit für eine Beschleunigung der Digitalisierung gesorgt. Besondere Auswirkungen zeigten sich in der Arbeitswelt. So ist etwa das überwiegende oder doch jedenfalls teilweise Mobile Arbeiten für viele Arbeitnehmer:innen Alltag geworden. Auch nach der Pandemie geht diese Entwicklung mit hohem Tempo weiter und beschränkt sich dabei keineswegs auf Mobiles Arbeiten. Alternative flexible Arbeitsmodelle sind stark nachgefragt. Nicht selten wird Fortschritt jedoch durch veraltete Gesetze verhindert oder erschwert. So ist der deutsche Gesetzgeber beispielsweise mit der Novellierung des Nachweisgesetzes und dem darin festgelegten Schriftformerfordernis für den Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf eine fortschreitende Digitalisierung einen Schritt zurück statt vorwärts gegangen. Diese Feststellung zieht sich durch viele Bereiche der Arbeitsrealität vieler Unternehmer:innen und Arbeitnehmer:innen in Deutschland.**

## Spannungsfeld Telearbeit, Home Office und Mobile Arbeit

Die coronabedingten Einschränkungen in den letzten Jahren haben gerade auf Unternehmensseite zu einer neuen Akzeptanz des Mobilen Arbeitens geführt. Das Bestehen der Möglichkeit, auch außerhalb des Büros zu arbeiten, ist neue Normalität und wird von Arbeitnehmer:innen auch nach dem Ende der Pandemie eingefordert. Ein Großteil der Unternehmer:innen kommt diesem Wunsch der Belegschaft gerne nach, ist dabei aber rechtlichen Risiken und Unklarheiten ausgesetzt. Welches Arbeitsmodell (Telearbeit, Home Office oder Mobiles Arbeiten) soll mit welchen rechtlichen Konsequenzen angeboten werden? Alle Modelle ermöglichen das Arbeiten außerhalb des Betriebs. Unterschiede gibt es aber in der konkreten Ausgestaltung der Modelle und den damit einhergehenden Pflichten der Arbeitgeber:innen. Die Arbeitnehmer:innen können ihre Arbeitsleistung dauerhaft oder teilweise an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz von zu Hause aus erbringen (Telearbeit oder Home Office) – dann sind aus Unternehmenssicht

die Vorgaben der ArbStättVO und/oder des ArbSchG (insbesondere: Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung) zu beachten, die mangels zwingendem Zutrittsrecht zu den privaten Wohnungen der Arbeitnehmer:innen nicht immer ohne Weiteres umzusetzen sind. Die Arbeitsleistung kann aber auch ohne Festlegung eines Arbeitsorts von jedem denkbaren Ort aus (Mobile Arbeit) mit einer maximalen Flexibilität und Gestaltungsfreiheit auf Seiten der Arbeitnehmer:innen erbracht werden – gleichzeitig geht damit eine eingeschränktere Kontroll- und Einflussmöglichkeit für Arbeitgeber:innen im Arbeitsalltag einher.

## Neue Realität: Hybride Arbeit bei Wissensarbeiter:innen

Oftmals fällt die von Arbeitnehmer:innen präferierte und von Unternehmer:innen eingeräumte Möglichkeit auf ein hybrides Modell in Form einer Kombination aus Anwesenheit im Büro und Mobilem Arbeiten/Home Office. Unsere Erfahrung zeigt, dass ein hybrides Modell den in der Praxis teilweise bestehenden Konflikt von entgegenstehenden Interessen von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen bestmöglich löst: Die regelmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer:innen im Betrieb ermöglicht eine persönliche Mitarbeiterführung und stärkt den kollegialen Zusammenhalt und Teamgeist, während in den Zeiten der flexiblen Arbeit außerhalb des Betriebs häufig auch ein sehr effizientes Arbeiten möglich ist, gleichzeitig aber Wegezeiten gespart und somit wertvolle Freizeit gewonnen wird.

Auch viele Kanzleien gehen den Weg des hybriden Modells. Unter gleichzeitiger Sicherung des Servicelevels und der bestmöglichen Beratung der Mandant:innen schaffen flexible Arbeits(zeit)modelle wichtige Freiräume, die eine Vereinbarkeit des anwaltlichen Berufs mit Familie und sozialen Aktivitäten sicherstellen sollen und können. Die Akzeptanz solcher Modelle steigt nach unserer Wahrnehmung stetig, was auch daran liegt, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance nicht nur in der Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert einnimmt, sondern auch ein Abwandern von dringend benötigten und stark nachgefragten Fachkräften verhindert.

## Digitale Nomaden: Arbeiten unter Palmen

Durch die neuen technischen Möglichkeiten muss sich Mobile Arbeit längst nicht mehr aufs Inland beschränken – arbeiten ohne Qualitätsverlust ist (prinzipiell) weltweit und jederzeit möglich. Immer häufiger erleben wir in der Beratungspraxis die Situation, dass Arbeitnehmer:innen für eine gewisse Zeit, teilweise auch dauerhaft, ihre Arbeit mobil im Ausland erbringen wollen. Hiermit geht derzeit noch ein nicht unerheblicher administrativer Aufwand einher, denn aus Unternehmenssicht müssen sowohl arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Vorschriften als auch datenschutzrechtliche Vorgaben beachtet werden.

## Symbolpolitik statt echter Modernisierung

Leider hat es der Gesetzgeber bislang versäumt, die mit der Mobilien Arbeit einhergehenden Rechtsprobleme in einer umfassenden Gesetzesreform zu regeln. Bisher bleibt es bei einzelnen, nicht aufeinander abgestimmten Regeln.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde z. B. in § 87 Nr. 14 BetrVG ein neuer Mitbestimmungstatbestand für die „Gestaltung der mobilen Arbeit“ geschaffen. Der kollektive Tatbestand umfasst alle Arbeiten, die unter dem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie durch Arbeitnehmer:innen außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbracht werden. Es obliegt richtigerweise weiterhin der Entscheidungsfreiheit von Unternehmer:innen, ob Mobile Arbeit eingeführt wird. Dies kann vom Betriebsrat nicht erzwungen werden. Die Schaffung des neuen Mitbestimmungstatbestands führt letztlich zu wenig Veränderung, denn entscheidende Regelungsaspekte bezüglich Mobilem Arbeiten unterfielen bereits zuvor den anderen Tatbeständen des § 87 BetrVG und waren und sind weiterhin mitbestimmungspflichtig.

Auch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt nicht mehr zeitgemäß. Exemplarisch ist die Ruhezeitregelung nach § 5 Abs. 1 ArbZG zu nennen. Nach dieser haben Arbeitnehmer:innen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 ununterbrochenen Stunden einzuhalten. Bereits eine kurze Arbeitsaufnahme, z. B. in Form eines Telefonats oder der Beantwortung von E-Mails,

kann die Ruhezeit unterbrechen. Es ist nicht nur aus Unternehmenssicht im Hinblick auf die betrieblichen Abläufe problematisch, dass Arbeitnehmer:innen, die am späteren Abend noch für wenige Minuten E-Mails beantworten, erst im Laufe des darauf folgenden Vormittags ihre Arbeit aufnehmen dürfen. Es entspricht auch nicht (mehr) der Lebensrealität vieler Arbeitnehmer:innen, die ihre Tätigkeit am späten Nachmittag teilweise vorerst beenden, um mit der Familie zu Abend zu essen oder einen Sportkurs zu besuchen, und im Anschluss ihre Arbeit fortsetzen.

## Weitere Bürokratie durch Arbeitszeiterfassung

Anstatt gesetzliche Regelungen zu modernisieren und eine digitale Arbeitsweise zu vereinfachen, schaffen Gesetzgeber und Rechtsprechung sogar weitere bürokratische Hürden. Mit Beschluss vom 13.09.22 (Az. 1 ABR 22/21) hat das BAG eine nationale Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit festgestellt und damit einen Handlungsbedarf zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems für alle Unternehmer:innen in Deutschland geschaffen. Im Laufe des Frühjahres dieses Jahres wurden auf Gesetzgeberseite erste Vorschläge für das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung entwickelt (u. a. delegationsfähige tägliche elektronische Aufzeichnungspflicht, Art der Aufzeichnung – z. B. auch per App – bleibt den Unternehmer:innen überlassen). Wie Gesetzgeber und Behörden, aber auch Unternehmer:innen die neuen Vorgaben im Bereich der Arbeitszeiterfassung in der Praxis umsetzen, bleibt abzuwarten. Einen höheren Bürokratieaufwand, verbunden mit Kosten für die technische Einführung einer elektronischen Arbeitserfassung sowie deren Betreibung und Wartung, bedeuten die neuen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung aber allemal.

## Veränderung der juristischen Arbeitswelt durch künstliche Intelligenz

Während der Gesetzgeber mit gemächlichem Tempo auf die Veränderungen der Arbeitswelt reagiert, schreitet gerade die Entwicklung von künstlicher Intelligenz in großen Schritten voran. Seit dem Launch von u. a. „Chat GPT“ ist künstliche Intelligenz in aller Munde. Es besteht aber schon seit längerem die Diskussion, inwieweit Legal-Tech oder KI die Arbeit von Anwält:innen ersetzen kann. Unserer Auffassung nach kann eine Plattform wie „Legal OS“ durch automatische und intelligente

Dokumentenerstellung die juristische Arbeit erleichtern und sollte – auch aus Kostengründen – nach Erlangung von Marktreife in Anspruch genommen werden. Dies schafft Freiräume zur Bearbeitung umfangreicher und hochkomplexer Fragestellungen und Projekte. Weder „Legal OS“ noch „Chat GPT“ werden nach unserem Dafürhalten Anwält:innen in absehbarer Zeit ersetzen können. Für die Abwicklung etwa von Restrukturierungsprojekten, aber auch für die Verhandlung und Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen oder sonstigen höchst individuellen Vereinbarungen ist der anwaltliche Berufsstand – jedenfalls noch – unersetzbar. ■

### KERNAUSSAGEN

- Die fortschreitende Digitalisierung hat zu einer neuen Akzeptanz des Mobilem Arbeitens geführt. Unternehmer:innen müssen bei der Umsetzung flexibler Arbeitsgestaltung verschiedene rechtliche Anforderungen beachten.
- Die Wahl eines hybriden Modells (Mobile Arbeit plus Betriebsanwesenheit) führt in der Praxis zu einer hohen Akzeptanz.
- Die mit Mobilem Arbeit einhergehenden Rechtsprobleme sind bislang nicht gesetzgeberisch gelöst, obwohl sie der Lebensrealität nicht mehr entsprechen.
- Auch juristisches Arbeiten unterliegt der Digitalisierung. Während künstliche Intelligenzen künftig vielleicht einfache juristische Tätigkeiten rechtssicher übernehmen können, wird die anwaltliche Beratung bei umfangreichen und hochkomplexen Projekten und Anfragen jedenfalls in absehbarer Zeit nicht ersetzt werden können.