

# NJORD Estland: Ich habe keine Lust, zur Arbeit zu gehen!

Mit hoher Wahrscheinlichkeit haben mehrere von uns entweder in Gedanken oder in Worten zugegeben, dass sie keine Lust haben, zur Arbeit zu gehen. Der Grund hierfür kann einfach physische Müdigkeit sein; manchmal der menschliche Überdruß. Überdruß an den Regeln und der Routine.

Der Arbeitnehmer ist wesentlich effizienter und zufriedener, wenn er bei Möglichkeit seine Arbeitszeit und den Arbeitsort wählen kann. Die traditionellen Arbeitsverhältnisregeln sind klar hinter dem sog. Technologiezeitalter zurückgeblieben. Heutzutage sollten die Regeln zumindest teilweise flexibler gestaltet werden, um größere Wahlmöglichkeiten zu geben, wie die vereinbarte Arbeit erledigt werden möchte.

## **Eigenes Unternehmen?**

Eine Möglichkeit, Freiheit im Arbeitsleben zu bekommen, ist es, ein Unternehmen zu gründen und mit dem eigenen Unternehmen die Arbeit zu erledigen oder eine Dienstleistung zu erbringen. An solchen Erfolgsgeschichten mangelt es nicht und dies ist zweifellos eine der möglichen Varianten. Die Gründung einer Gesellschaft ist einfach. Wenn der vereinbarte Auftrag und die Dienstleistung zwischen den Parteien klar geregelt sind, gewinnen dabei beide Parteien.

Gleichzeitig gibt es nach wie vor Menschen, die ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis bevorzugen. Nicht alle Arbeiten können in Form des Unternehmertums ausgeführt werden wie zum Beispiel jene einer Krankenschwester, während ein Softwareentwickler, Buchhalter, Marketingspezialist, Projektleiter usw. ihre Dienstleistungen durch ihr eigenes Unternehmen verkaufen können.

Heutzutage bestehen verschiedene Möglichkeiten auf unterschiedliche Präferenzen einzugehen. Für Menschen, die Freiheit und Selbständigkeit schätzen, ist ein Auftrags- oder Werkvertrag in bestimmten Fällen eine gute Alternative zum herkömmlichen Arbeitsvertrag. Ein Projekt oder Event kann man auch aus der Distanz organisieren.

Je nach Art der Arbeit kann Fernarbeit eine gute Alternative zur strikten Arbeitszeit mit festgelegten Uhrzeiten darstellen. Wenn der Arbeitnehmer die Arbeitspflichten außerhalb des Standorts des Arbeitgebers erfüllt, ist es wichtig, klare Rahmenbedingungen zu schaffen, welche vor allem Arbeitszeit, Sicherheit der e-Dienstleistungen, Wahrung des Geschäftsgeheimnisses und des Wettbewerbsverbots, materielle Haftung, Arbeitssicherheit usw. regeln. Auch nur ein Tag in der Woche als Fernarbeit, kann das Gefühl, „keine Lust zu haben“, wesentlich verringern.

## **Flexiblere Arbeitsbeziehungen!**

### **Offene Arbeitszeit**

Das klassische Arbeitsverhältnis wird nicht unvermeidlich verschwinden und es wäre naiv anzunehmen, dass die entsprechenden Richtlinien drastisch geändert werden. Trotzdem könnten auf staatlicher Ebene Änderungen vorgenommen werden, die flexibles Arbeiten fördern. Dabei gewinnen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber und Arbeitnehmer könnten das Arbeitsverhältnis mit offenen Arbeitszeiten gestalten, ohne eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden zu vereinbaren. Stattdessen würde der Arbeitsverdienst für die tatsächlich gearbeiteten Stunden gezahlt bzw. der Arbeitnehmer sollte seine Arbeitsstunden je nach Umfang der Arbeit leisten. Der Arbeitgeber wäre also nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer für die Zeit zu bezahlen, in der es keine Arbeit gibt. Eine derartige Arbeitsbeziehung würde nur auf Vereinbarung der Parteien gelten und gleichzeitig die Arbeitsbeziehung mit der traditionellen Arbeitszeitnorm nicht ausschließen. Die jeweilige Vereinbarung muss die Rechte und Pflichten sowie die Haftung der Parteien genau regeln, damit beide Parteien daraus gewinnen können.

### **Kurzfristige Arbeiten in Verantwortung des Arbeitnehmers**

Im heutigen Geschäftsumfeld ist es nicht vernünftig, zur Ausführung von kurzfristigen Arbeiten Zeit für das Anwerben von Arbeitnehmern aufzuwenden. In der Zeit, bis ein passender Arbeitnehmer gefunden und der Vertrag abgeschlossen wird, ist der Bedarf längst vorbei. Heute kann man zur Ausführung von solchen Arbeiten die Portale nutzen, die den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zusammenbringen. So eine kurzfristige Arbeitsbeziehung sollte nicht automatisch als eine arbeitsvertragliche Beziehung behandelt werden, sondern als Auftragsbeziehung, wo der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit haftet. Der Arbeitnehmer weiß, dass er unter anderem die Haftung für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit übernimmt. Die Länge dieser Arbeitsbeziehung könnte zum Beispiel bis zu zwei Wochen betragen. Arbeitsverträge, die wegen ihrer Laufzeit nach dem Gesetz mündlich abgeschlossen werden können, könnten aber als Erbringung einer Dienstleistung aufgrund eines Werkvertrags behandelt werden. Wenn zum Beispiel ein Busunternehmen einen Bus reinigen lassen muss, was ca. 2 Stunden dauert, muss man dafür einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, eine gründliche Einweisung im Sicherheitsbereich durchführen, dem Arbeitnehmer Urlaubsgeld berechnen usw. Die Zeit für die Ausführung der Arbeit und die Zeit für die Einstellung des Arbeitnehmers und die Beendigung der Arbeitsbeziehung sind nicht proportional zueinander.

### **Der neue Kollege Künstliche Intelligenz**

Die Künstliche Intelligenz, die in der nächsten Zukunft gewisse Arbeiten für uns erledigt, hat Lust, so lange zu arbeiten, wie ihr Akku geladen ist. Somit muss der Arbeitgeber in der Zukunft keine Angst vor einer lustlosen und müden künstlichen Intelligenz haben – ein Roboter hat Lust, wird nicht überdrüssig und lächelt immer gemäß dem Programm. Ihre Arbeitszeit ist nicht durch Richtlinien, sondern die Akkukapazität begrenzt. Es lohnt sich, daran zu denken!



**KATRIN SARAP**

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE