

Mobile Arbeit braucht Flexibilität statt Regulierung

**Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Mobile Arbeit-
Gesetz vom 26. November 2020 | 14. Dezember 2020**

Wer mobile Arbeit fördern will, muss sie erleichtern

Der bvdm begrüßt, dass der zunächst durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgesehene Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten in der Regierungskoalition keine Mehrheit gefunden hat. Aber auch der neue Entwurf für ein „Mobile Arbeit-Gesetz“, das Ende November zur Abstimmung innerhalb der Bundesregierung vorgelegt wurde, geht aus Sicht des bvdm in die falsche Richtung.

Seit Beginn der Corona-Pandemie ermöglichen viele Unternehmen Arbeit von zuhause aus. Viele Arbeitnehmer sind bereit, ihre Arbeitsleistung unter improvisierten Bedingungen, teilweise erschwert durch gleichzeitige Kinderbetreuung und Heimunterricht, zu erbringen. Vertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen sind für diese Ad-hoc-Maßnahmen selten abgeschlossen worden. Dabei wurde in Kauf genommen, dass nicht alle Fragen in Sachen Arbeitsrecht, Datenschutz, IT-Sicherheit oder Arbeitsschutz umfassend auf die Schnelle zu klären waren.

Diese Krisenlösungen funktionieren, basierend auf einem gegenseitigen Vertrauensvorschuss, liefern aber allenfalls ein schwaches Indiz dafür, welche Arbeiten auf Dauer ohne Probleme außerhalb des Betriebes erbracht werden können.

Ob und inwieweit ein Arbeitgeber Arbeit außerhalb des Betriebes ermöglicht, ist eine Frage freier unternehmerischer Entscheidung. Mobile Arbeit gegen seinen Willen durchzusetzen, wäre ein unangemessener, einseitiger Eingriff in das Arbeitsverhältnis. Eine nicht form- oder fristgerechte Ablehnung darf nicht einfach in eine Zustimmung des Arbeitgebers zu mobiler Arbeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers umgedeutet werden.

Wer mobile Arbeit fördern will, muss sie erleichtern. Das gilt insbesondere auch für Arbeitsschutzvorschriften und das starre Arbeitszeitrecht. Dürfen Mitarbeiter ihren Arbeitsort selbst wählen, müssen sie auch stärker für ihr Arbeitsumfeld verantwortlich sein. Können Arbeitszeit und Freizeit selbst organisiert werden, muss auch das Arbeitszeitgesetz mehr Freiräume bei Pausen- oder Ruhezeiten bieten.

Angesichts der Belastungen, denen die Druck- und Medienbetriebe derzeit ausgesetzt sind, sollte der Gesetzgeber sie nicht mit zusätzlicher Regulierung gängeln. Die vorgesehene umfassende Arbeitszeitaufzeichnung würde Arbeitgeber wie Arbeitnehmer mit unnötiger Bürokratie belasten und der bewährten Vertrauensarbeitszeit die Grundlage entziehen.

Ein moderner rechtlicher Rahmen für mobiles Arbeiten muss dagegen klarstellen, dass mehr Freiheit auch mehr Eigenverantwortung bedeutet.

Im Einzelnen:

I. Erörterungsrecht mit Zustimmungsfiktion

Der in § 111 GewO-E vorgesehene Erörterungsanspruch ist überflüssig. Die Erörterung von Veränderungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich mobiler Arbeit ist bereits jetzt gelebter Alltag in den Betrieben. Gerade in der von kleinen und mittelständischen Betrieben geprägten Druck- und Medienindustrie ist auch den Arbeitgebern daran gelegen, soweit wie möglich und betrieblich sinnvoll auf Wünsche ihrer Mitarbeiter einzugehen, insbesondere auch, um gut ausgebildete Fachkräfte langfristig zu halten.

Besonders problematisch ist jedoch die im Entwurf vorgesehene Zustimmungsfiktion. Diese ist aus folgenden Gründen zu streichen:

1. Nicht alle Arbeitsplätze eignen sich für mobile Arbeit

Arbeitgeber sollen nach dem Referentenentwurf verpflichtet werden, mit Arbeitnehmern, die den Wunsch nach regelmäßiger mobiler Arbeit äußern, diesen Wunsch zu erörtern und eine Ablehnung sowie deren Gründe in Textform binnen zwei Monaten mitzuteilen. Kommt ein Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, soll die mobile Arbeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers für mindestens 6 Monate als vereinbart gelten.

Ob sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers überhaupt für mobile Arbeit eignet, an dem von ihm gewünschten Arbeitsort die Bedingungen für mobile Arbeit gegeben sind (technische Ausstattung, Telefon- und Internetanschluss, arbeitschutzgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Datenschutz, Datensicherheit etc.) oder betriebliche Gründe entgegenstehen, spielt nach dem Referentenentwurf überhaupt keine Rolle. Es ist dem Arbeitgeber aber nicht zuzumuten, mobile Arbeit einzuführen, wenn die **objektiven Voraussetzungen** gar nicht gegeben sind.

Zudem ist im Gesetz auch keine **Mindestbetriebszugehörigkeit** des Arbeitnehmers vorgesehen. Nach den Vorstellungen des Bundesarbeitsministers sollen demnach offenbar Arbeitnehmer ab dem ersten Tag ihres Arbeitsverhältnisses mobil arbeiten können. Dies ist im Sinne einer notwendigen Einarbeitung und Erprobung des Arbeitnehmers nicht akzeptabel.

2. Freiwilligkeit ist entscheidend für erfolgreiche mobile Arbeit

Oberstes Gebot der erfolgreichen Einführung von mobiler Arbeit ist grundsätzlich die beiderseitige Freiwilligkeit. Entscheiden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen freiwillig und ohne Druck dafür, sind auch alle Beteiligten bereit, sich mit dieser Arbeitsform auseinanderzusetzen und ihre

eigene Arbeitsweise entsprechend anzupassen. Erfolgreiche mobile Arbeit erfordert eine darauf abgestimmte technische Ausstattung, betriebliche Organisation und Kommunikation. Dies ist nicht durch einseitigen Zwang erreichbar.

3. Mobile Arbeit hat nicht nur Vorteile

Neben den für viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit mobiler Arbeit einhergehenden Vorteilen, wie mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen sowie Vermeidung von Fehlzeiten bei Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben, kann mobile Arbeit auch deutliche Nachteile haben.

Im Betrieb können durch mobile Arbeit Konflikte entstehen, wenn nicht alle Mitarbeiter die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice haben. Dauerhaft hohe Abwesenheitszeiten können negative Auswirkungen auf das betriebliche Gemeinschaftsgefühl haben und Teamarbeit erschweren. Aus Sicht des Arbeitgebers kann es problematisch sein, dass eine Kontrolle der Arbeitszeit und Tätigkeit der Arbeitnehmer nur eingeschränkt möglich ist.

Auch eine unzureichende technische Ausstattung und langsame Internetverbindungen können für Probleme sorgen. Hier wäre es Aufgabe der Politik, mobile Arbeit durch den flächendeckenden **Ausbau schneller Internetverbindungen** zu erleichtern. Es kann jedenfalls nicht Aufgabe des Arbeitgebers sein, hier erhebliche finanzielle Investitionen vorzunehmen, nur um entsprechende Wünsche des Arbeitnehmers zu erfüllen.

Insbesondere bei gleichzeitiger Anwesenheit von Familienmitgliedern und fehlendem abgegrenztem Arbeitszimmer kann das konzentrierte Arbeiten zuhause erschwert werden. Keinesfalls kann die mobile Arbeit daher eine dauerhafte Lösung für **fehlende Betreuungsplätze** in Kitas oder Ganztagschulen sein. Auch hier ist die Politik gefragt.

Mobile Arbeit birgt ferner ein erhöhtes **Risiko eines unberechtigten Zugriffs** Dritter auf vertrauliche Informationen, personenbezogene Daten und Geschäftsgeheimnisse. Es ist derzeit insbesondere für kleinere Betriebe kaum abzuschätzen, welche Videokonferenz- oder andere Kommunikationssysteme datenschutzkonform genutzt werden können. Zusätzlich befeuert die Politik die Sorge durch die laufende **Debatte über mögliche Hintertüren in Ende-zu-Ende verschlüsselten Diensten**. Auch dies ist für die Förderung mobiler Arbeit kontraproduktiv.

Bei mobiler Arbeit können für den Arbeitgeber zusätzliche Kosten für Technik und IT-Sicherheit sowie ein höherer Aufwand zur Koordinierung der Mitarbeiter entstehen. Dies umso mehr, wenn für den Mitarbeiter gleichzeitig auch ein betrieblicher Arbeitsplatz vorgehalten werden muss.

Dem Arbeitgeber diese zusätzlichen Risiken, Kosten und den zusätzlichen Aufwand gegen seinen Willen aufzubürden, um die Arbeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers zu gestalten, wäre völlig unangemessen.

4. Zustimmungsfiktion greift unzulässig in unternehmerische Freiheit und Weisungsrecht des Arbeitgebers ein

In der Gesetzesbegründung heißt es, obwohl mobile Arbeit bei immer mehr Tätigkeiten möglich sei, nutzen Arbeitgeber dieses Potential noch „zu wenig“. Hier ist völlig unklar, worauf sich diese Wertung „zu wenig“ stützt. Ob und in welchem Umfang mobile Arbeit im Betrieb möglich sein soll, entscheidet nicht der Gesetzgeber, sondern der Arbeitgeber im Rahmen seiner unternehmerischen Organisationsfreiheit. Diese Wertung kann der Gesetzgeber nicht einfach durch seine eigene Wertung ersetzen.

Die zwingende Angabe der **Ablehnungsgründe** konterkariert die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und ist daher zu streichen. Hier wird der Arbeitgeber der Gefahr ausgesetzt, dass Arbeitsgerichte sich berufen fühlen, die angeführten Gründe an ihren eigenen Bewertungsmaßstäben zu messen. Keinesfalls darf eine Begründung dazu führen, dass im Sinne einer Präklusionswirkung in ggf. späteren gerichtlichen Auseinandersetzungen nicht noch andere Gründe angeführt werden dürfen.

Auf Grund seines **Weisungsrechts** gem. § 106 Gewerbeordnung kann der Arbeitgeber Inhalt, Zeit und auch den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Eine nicht form- oder fristgerechte Ablehnung darf daher nicht einfach in eine Zustimmung des Arbeitgebers zu mobiler Arbeit nach den Wünschen des Arbeitnehmers umgedeutet werden. Dies stellt einen unzulässigen, einseitigen Eingriff in die für Arbeitsverhältnisse nach § 611a BGB wesentliche Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers dar.

Es wäre nicht akzeptabel, wenn das **Weisungsrecht durch die Zustimmungsfiktion für 6 Monate ausgeschaltet wäre**. Es muss dem Arbeitgeber weiter möglich sein, im Rahmen des Arbeitsvertrages den Arbeitnehmer anzuweisen, seine Arbeit im Betrieb oder auch an anderen Arbeitsorten zu verrichten. Es wäre völlig absurd, wenn sich der Arbeitnehmer mit Verweis auf die für 6 Monate geltende Regelung zur mobilen Arbeit etwa weigern könnte, an Besprechungen am Betriebssitz, Kundenterminen oder Dienstreisen teilzunehmen. Dies ist im Gesetz klarzustellen.

5. Beendigungsmöglichkeit notwendig

Bei Tätigkeiten außerhalb des Betriebes bedarf es einer in hohem Maße selbständigen Arbeitsweise. Der Arbeitnehmer muss sich selbst organisieren und motivieren können sowie vertrauenswürdig sein.

Ferner müssen die räumlichen Verhältnisse in der Wohnung des Arbeitnehmers bzw. an dem von diesem gewählten Arbeitsort sowie die dort vorhandene technische Ausstattung ein effektives Arbeiten ermöglichen.

Besonders bei Arbeitnehmern, die mit sensiblen personenbezogenen Daten oder Betriebsgeheimnissen umgehen oder per Fernzugriff auf betriebliche Server zugreifen, sind ferner die Anforderungen an Datenschutz, Datensicherheit und verlässliche IT-Infrastruktur auch am mobilen Arbeitsplatz sicherzustellen.

Treten Probleme auf, muss daher eine Verlagerung des Arbeitsplatzes zurück in den Betrieb vor Ablauf der sechs Monate möglich sein.

6. Rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme verhindern

Wenigstens sollte bei Einführung eines formalistischen Erörterungsverfahrens sichergestellt werden, dass eine rechtsmissbräuchliche Inanspruchnahme des Anspruchs ausgeschlossen ist. Die **Sperrfrist** für die erneute Geltendmachung eines Erörterungsanspruchs nach einer Beendigung der mobilen Arbeit sowie nach Ablehnung durch den Arbeitgeber sollte mindestens ein Jahr betragen.

7. Ausnahmeregelungen für KMU

Die Einführung von mobiler Arbeit kann gerade kleinere und mittlere Betriebe vor erhebliche organisatorische und finanzielle Belastungen stellen. Daher sollten zumindest Schwellenwerte geregelt werden, um eine Überforderung dieser Betriebe auszuschließen. Hier sollten die z. B. in § 267 HGB verwendeten Kriterien für kleine und mittlere Unternehmen herangezogen werden, so dass zumindest in **Unternehmen bis 50 Arbeitnehmer** die Zustimmungsfiktion nicht greift.

II. Arbeitsschutzregeln überarbeiten

Die Überwachung der Einhaltung des Arbeitsschutzes gestaltet sich für den Arbeitgeber im Rahmen mobilen Arbeitens ungleich schwieriger als in der Betriebsstätte selbst. Da der Arbeitgeber – vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Wohnung – kein Zutrittsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers hat, wenn ihm dieser dies nicht gestattet, verfügt er nur über begrenzte Informationen über den tatsächlichen Arbeitsplatz. Dies gilt umso mehr bei ständig wechselnden Arbeitsorten.

Daher muss im Arbeitsschutzrecht klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit im größeren Umfang als bisher selbst für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Einhaltung der Arbeitsschutzregeln verantwortlich ist. Diese Regelung fehlt im Gesetzentwurf bisher völlig.

III. Arbeitszeitrecht flexibilisieren

Der im § 112 GewO-E vorgesehene umfassende Arbeitszeitznachweis würde Arbeitnehmer wie Arbeitgeber mit unnötiger Bürokratie belasten und der bewährten Vertrauensarbeitszeit die Grundlage entziehen. Ein moderner rechtlicher Rahmen für mobiles Arbeiten muss aber klarstellen, dass mehr Freiheit für den Arbeitnehmer auch mehr Eigenverantwortung bedeutet.

Zur zusätzlichen Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer würde eine mit den europäischen Vorgaben im Einklang stehende Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Möglichkeit der flexibleren Gestaltung von Pausen- und Ruhezeiten beitragen.

Bundesverband Druck und Medien e.V.
14. Dezember 2020