

15. Januar 2021

## Mobile Arbeit: Flexibilität und Vertrauen fördern

### Hintergrund

- Ortsflexibles Arbeiten ist bei entsprechender technischer Ausstattung vielfach problemlos möglich. So konnte bereits zu Beginn der Corona-Krise ein Großteil der Beschäftigten die Arbeit spontan ins Homeoffice verlagern bzw. auf mobile Arbeit (ortsungebundene Arbeit) zurückgreifen. Voraussetzung ist aber stets, dass sich die „Art der Tätigkeit“ dafür eignet.

### Aktuelle Lage

- Bundesarbeitsminister Heil hat im Nov. 2020 den Entwurf eines „Mobile Arbeit-Gesetzes“ vorgelegt, welcher neben einem Erörterungsanspruch mit Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung auch eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung enthält. Das in einem früheren Entwurf enthaltene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Ausgestaltung von mobiler Arbeit wurde Ende Dez. 2020 in einem ergänzenden Entwurf für ein „Betriebsrätestärkungsgesetz“ erneut aufgegriffen.
- Beide Entwürfe sollen Ende Januar, spätestens aber wohl im Februar im Bundeskabinett beschlossen werden.
- Im Zuge weiterer Maßnahmen zur Pandemieeindämmung ist aktuell aber auch ein Rechtsanspruch auf Homeoffice wieder verstärkt in den Fokus der öffentlichen Diskussion geraten, wengleich die Union dies bislang weiter strikt ablehnt.
- Mitte Januar 2021: Appell des Bundespräsidenten mit dem Arbeitgeberpräsidenten und dem DGB-Vorsitzenden für mehr Homeoffice. Arbeitgeber wie Beschäftigte werden angehalten, wenn möglich, Homeoffice anzubieten bzw. zu nutzen.

### Position

- Der HDE unterstützt den Appell den Bundespräsidenten für mehr (freiwillige) Homeoffice-Nutzung, sofern dies im konkreten Arbeitsverhältnis sinnvoll und möglich ist. Strengere gesetzliche Vorgaben lehnt der HDE hingegen strikt ab.
- Nach der aktuellen Rechtslage haben Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit. Soweit nichts Abweichendes vereinbart wurde (etwa im Arbeitsvertrag), entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung (§ 106 GewO). Die Anordnung von Präsenzarbeit ist von seiner unternehmerischen Gestaltungsfreiheit gedeckt und grundsätzlich nicht zu beanstanden. Zudem ist in vielen großen Wirtschaftsbereichen die Arbeit im Homeoffice gar nicht umsetzbar. Dies betrifft neben der Produktion, der Pflege und dem Transportwesen insbesondere auch den stationären Einzelhandel (z. B. die Kassier- und Verkaufstätigkeit). Ein Rechtsanspruch wäre ein tiefer Eingriff in das Weisungsrecht des Arbeitgebers und ist daher abzulehnen. Es droht so zudem eine Spaltung der Belegschaft, da nicht alle Mitarbeiter profitieren würden. Der Betriebsfrieden wäre gefährdet.
- Dort wo die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des Betriebs nach „Art der Tätigkeit“ möglich bzw. sinnvoll ist, haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor und während der Krise meist unbürokratische und flexible Lösungen gefunden und damit bewiesen, dass schon heute in der Praxis erforderlichenfalls schnell und unkompliziert auf Homeoffice umgestellt werden kann. Ein Recht auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit wirkt vor diesem Hintergrund wie aus der Zeit gefallen.
- Hinzu kommt, dass ein entsprechender Rechts- bzw. Erörterungsanspruch auch unweigerlich komplexe neue Rechtsfragen aufwerfen würde, insbesondere hinsichtlich der Geeignetheit der Tätigkeit, des Umfangs sowie der Verteilung der Tage mobiler Arbeit. Die Klärung dieser Rechtsfragen im laufenden Arbeitsverhältnis gefährdet neu entstandenes Vertrauen. Die Arbeitsgerichte würden zudem Jahre benötigen, um hier für Rechtssicherheit zu sorgen.
- Ein Anspruch auf mobile Arbeit zöge für viele Unternehmen auch erhebliche Investitionen nach sich, da es häufig noch an der technischen Ausrüstung fehlt. Das würde insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen in der aktuell schwierigen Situation zusätzlich belasten. Hinzu käme neue unnötige Bürokratie, Herausforderungen beim Datenschutz sowie die erschwerte Durchsetzung und Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen.
- Eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle mobil arbeitenden Beschäftigten ist hoch bürokratisch und daher abzulehnen. Dadurch wird das während der Corona-Krise entstandene Vertrauen unnötig gefährdet. Dringend erforderlich wäre vielmehr die Reform des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere der Wechsel hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit.
- Das im „Betriebsrätestärkungsgesetz“ vorgesehene betriebliche Mitbestimmungsrecht zur Ausgestaltung von mobiler Arbeit ist in der gegenwärtigen belastenden Situation völlig indiskutabel. Die geplante Entfristung der pandemiebedingten Ausnahmeregelungen zur virtuellen Betriebsratsarbeit ist hingegen zu begrüßen. Es fehlt jedoch weiter an einer Möglichkeit zur Durchführung elektronischer Wahlen. Die Ausweitung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit der Arbeitgeber bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat ist allerdings genauso abzulehnen, wie die neue kostenintensive Regelung zur Hinzuziehung eines IT-Sachverständigen durch den Betriebsrat.