

Stellungnahme

Orts- und zeitflexibles Arbeiten umfassend fördern, nicht erschweren!

Bitkom Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit“ (Mobile Arbeit Gesetz – MAG)

Seite 1

Zusammenfassung

Unternehmen und Beschäftigte haben in der Corona-Krise die vielen Vorteile von mobiler Arbeit erkannt und planen auch noch in Zukunft mit hybriden Arbeitsmodellen. Dadurch wird mehr Teilhabe am Familienleben und sonstigen Privatleben (z.B. Hobbies) durch flexible Arbeitszeiten und -orte sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit mehr Teilhabe am Arbeitsleben gerade auch für Frauen ermöglicht. Mit Blick darauf ist das allgemeine Bestreben des Referentenentwurfs, mobile Arbeit überhaupt bzw. mehr zu ermöglichen grundsätzlich zu begrüßen. Mobile Arbeit gilt es zu fördern, darüber besteht Einigkeit. Allerdings braucht es dafür eine neue Unternehmenskultur und gerade keine und schon gar keine enge arbeitsrechtliche Regulierung hinsichtlich der Beantragung, Ausführung und Beendigung von mobiler Arbeit oder Arbeitszeiterfassung. Ansonsten verfehlt der Entwurf sein Ziel: nämlich echte Orts- und Zeitflexibilität bei der Arbeit.

1. Erörterungsanspruch (§ 111 GewO-E)

Um mobile Arbeit zu ermöglichen, ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einen Dialog kommen, wie die mobile Arbeit im Einzelnen gestaltet werden kann, um im Ergebnis mehr Flexibilität zu ermöglichen. Einer solchen Flexibilität läuft der Entwurf jedoch in § 111 GewO-E entgegen: Dieser schafft unnötige Formalitäten (u.a. ist Textform für das Gesuch des Arbeitnehmers nötig), wo in vielen Fällen auf beiden Seiten Einigkeit hinsichtlich mobiler Arbeit besteht:

Offensichtlich orientiert an § 8 TzBfG (Verlangen des Arbeitnehmers nach Teilzeit), soll der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform mitteilen (§ 111 Abs. 1 GewO-E). Eine solche Festlegung und das mehrere Monate im Voraus ist nicht nur unrealistisch, sie läuft auch dem Ziel einer flexiblen Arbeitsgestaltung zuwider: Im Einvernehmen soll es doch gerade auch einmal spontan möglich sein, mehr oder weniger mobil zu arbeiten, z.B. weniger, wenn kurzfristig ein wichtiges Projekt ansteht, bei dem viel Präsenz im Büro erforderlich ist und umgekehrt mehr mobile Arbeit, wenn z.B. das Kind krank ist oder man einen Handwerker im Haus hat. Unflexibel ist es auch, wenn die Beendigung von mobiler Arbeit drei Monate (!) zum Ende eines Kalendermonats angekündigt werden muss (§ 111 Abs. 6 GewO-E).

Bitkom
Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Dr. Lisa Allegra Markert
Referentin Arbeitsrecht & Arbeit 4.0

T 030 27576-0
l.markert@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Stellungnahme Orts- und zeitflexibles Arbeiten umfassend fördern, nicht erschweren!

Seite 2|3

Bitkom Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit“ (Mobile Arbeit Gesetz – MAG)

Die Begründungspflicht des Arbeitgebers (§ 111 Abs. 3 GewO-E) bei Ablehnung des Wunschs des Arbeitnehmers ist bürokratischer Aufwand für die Unternehmen, der zudem nicht zu einem offenen Dialog über mobiles Arbeiten beiträgt – im Gegenteil, dadurch verhärten sich die Fronten noch stärker.

Die Abweichung gemäß § 111 Abs. 7 GewO-E benachteiligt nicht-tarifgebundene Unternehmen (außerhalb des Geltungsbereichs eines Tarifvertrags) unangemessen.

Statt der Regulierung sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Dialog über das mobile Arbeiten kommen. Dafür ist jedoch keine Gesetzesänderung nötig, sondern eine Änderung der Unternehmenskultur und des Mindsets.

2. Arbeitszeiterfassung (§ 112 GewO-E)

Wir erkennen den Wunsch an, Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Belastungen und Erkrankungen durch übermäßiges Arbeiten und Stress zu schützen. Eine Arbeitszeiterfassung beim mobilen Arbeiten läuft allerdings einer Flexibilität und damit der Zufriedenheit der Arbeitnehmer zuwider: Dies würde dazu führen, dass man sich bei jeder Unterbrechung, z.B. zum Abholen des Kindes aus der Kita oder bei kurzen Erledigungen zwischendurch, ständig aus- und einchecken müsste. Dies ist realistisch nicht umsetzbar und verhindert echte Flexibilität.

Diverse Unternehmen kümmern sich – nicht zuletzt auch in ihrem eigenen Interesse an einem gesunden, leistungsfähigen Mitarbeiter – u.a. im Rahmen von Anti-Stress- und Achtsamkeitsprogrammen bereits jetzt umfassend um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiter, die diese insbesondere zu Reflektion und Selbstverantwortung anregen sollen. Diese Programme bieten einen nennenswerten Mehrwert für die Mitarbeiter – im Übrigen auch unabhängig von der Arbeit. Statt der starren Arbeitszeiterfassung könnten solche Programme subventioniert werden, insbesondere für KMU.

3. Unfallversicherung

Die Änderungen in § 8 SGB VII-E begrüßen wir.

4. Anregung: EU-weites oder sogar weltweites mobiles Arbeiten

Um echtes orts- und zeitflexibles Arbeiten zu ermöglichen, sollte es gesetzlich erleichtert werden, ohne Bürokratie (d.h. aufwendige Entsendung) auch längere Zeit vom Ausland, insbesondere EU-Ausland, aus mobil zu arbeiten.

Stellungnahme Orts- und zeitflexibles Arbeiten umfassend fördern, nicht erschweren!

Seite 3|3

Bitkom Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit“ (Mobile Arbeit Gesetz – MAG)

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 2.000 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.