

Stellungnahme des Verbandes DFK zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit vom 30.11.2020

Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz- MAG)

Der DFK begrüßt und unterstützt grundsätzlich Bestrebungen, den Beschäftigten ein flexibles und individuelles Arbeiten zu ermöglichen. Allerdings dürfte aus Sicht des DFK die Realität bereits ein Mobile Arbeit-Gesetz Großteils überholt haben. Hierauf hat der DFK auch schon früh, etwa in seinen Pressemitteilungen, hingewiesen.

Für besonders wichtig und auch dringend erforderlich hält der DFK dagegen die beabsichtigte Erweiterung des Versicherungsschutzes im SGB VII.

## 1. Einleitung

Viele Beschäftigte arbeiten bereits im Homeoffice oder mobil und dies hat sich durch die COVID-19-Pandemie und den damit verbundenen Lockdown-Maßnahmen noch einmal deutlich gesteigert.

Es ist zudem festzustellen, dass sich Homeoffice und mobiles Arbeiten in der Praxis vielfach bewährt hat. Daher wird kaum ein Arbeitgeber nach der Pandemie seiner Belegschaft das mobile Arbeiten ernsthaft verweigern können, wenn es zuvor problemlos praktiziert wurde.

Der DFK sieht den Gesetzesentwurf kritisch und hier eher die Sozialpartner und Arbeitgeber in der Pflicht, den Ansprüchen der Beschäftigten nach flexiblem Arbeiten Rechnung zu tragen, anstatt den Gesetzgeber.

Vielfach gibt es zudem schon in vielen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin entsprechende Homeoffice-Regelungen.

Hier sieht der DFK durch das Gesetz die große Gefahr, dass durch die starre gesetzliche und bürokratische Regulierung gute individuelle wie betriebliche Regelungen zum mobilen Arbeiten zukünftig unterbleiben oder sich dann lediglich auf die gesetzlichen Vorgaben reduzieren.

Der DFK sieht vielmehr den Gesetzgeber in der Pflicht, bestehende Gesetze wie z.B. das Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetz oder den Datenschutz auf die Besonderheiten beim mobilen Arbeiten anzupassen und dementsprechende Aktualisierungen vorzunehmen.

Die Änderung des SGB VII und der damit erweiterte Versicherungsschutz auf die Bereiche des mobilen Arbeitens sind aus Sicht des DFK wichtige und notwendige Regelungen, um das mobile Arbeiten zu unterstützen und versicherungsrechtlich Klarheit zu schaffen.

## 2. Kritische Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf

Insgesamt sehen wir mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf auch viele Risiken, bei der Umsetzung und Anwendung des Gesetzes.

#### a) Neufassung § 111 GewO-E

Der nach dem Gesetzesentwurf neu formulierte § 111 GewO-E sieht in Absatz 1 vor, dass Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mindestens drei Monate vor dem Beginn des mobilen Arbeitens dem Arbeitgeber in Textform Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung mitteilen muss.

Hierbei scheint man sich an § 8 TzBfG angelehnt zu haben.

Im Hinblick darauf, dass der Zweck des Gesetzes ein flexibles Arbeiten ermöglichen soll und vielfach der Wunsch nach mobilem Arbeiten einzelfall- und situationsabhängig ist, ist diese starre und viel zu lange Antragsfrist abzulehnen. In der Praxis zeigt sich, dass der Wunsch der Mitarbeiter auf mobiles Arbeiten oft kurzfristig und aus verschiedenen Gründen aufkommt, etwa Nichtgewährleistung der Kinderbetreuung oder Krankheit des Kindes, Pandemielage oder schlicht keine Notwendigkeit von Büropräsenz. Eine Mindestvorlaufzeit von drei Monaten ist daher nicht nur unrealistisch und unflexibel, sondern läuft dem Gesetzeszweck auch zuwider.

§ 111 Absatz 2 GewO-E sieht eine Erörterungspflicht des Arbeitgebers mit dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin, der sich ein mobiles Arbeiten wünscht, vor. Diese Pflicht trifft den Arbeitgeber dabei grundsätzlich, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit, der Betriebsgröße oder einer Wartezeit. Durch die Erörterungspflicht wird die Möglichkeit geschaffen, dass sich die Beteiligten über Art und Umfang des mobilen Arbeitens austauschen und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

Aus Sicht des DFK bedarf es jedoch für eine solche gemeinsame Vereinbarung und Lösung zum mobilen Arbeiten keiner gesetzlichen Grundlage. Zum einen sieht der Gesetzesentwurf in § 111 Abs. 7 GewO-E Abweichungen von diesen Regelungen durch Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen selbst vor. Zum anderen werden in der Praxis vielfach bereits abweichend zu diesen nun gesetzlichen Vorgaben individuell zugeschnittene Vereinbarungen gefunden.

Als DFK vertreten wir auch die Interessen von über 150 Sprecherausschüssen in Deutschland und möchten daher darauf hinweisen, dass nicht nur durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Regelungen zum mobilen Arbeiten getroffen werden können, sondern für Leitende Angestellte durch Sprecherausschussrichtlinien nach § 28 Absatz 1 oder Absatz 2 Sprecherausschussgesetz (SprAuG). Dies wird im Gesetzesentwurf vorliegend übersehen und das gewählte Gremium der Leitenden Angestellten leider ignoriert. Gerade Führungskräften und Leitenden Angestellten kommt eine besondere Vorbildfunktion zu, flexible Arbeitsbedingungen mitzugestalten und zu unterstützen. Diesen muss daher ermöglicht werden, mit gutem Beispiel voranzugehen, zumal sich deren Gründe für den Wunsch auf mobiles Arbeiten nicht von denen ihrer Mitarbeiter unterscheiden.

Ebenfalls viel zu starr ist die in § 111 Abs. 6 GewO-E vorgesehene Beendigungsmöglichkeit von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum Ende des sechsten Kalendermonats seit Beginn des mobilen Arbeitens. Auch diese gesetzlichen Vorgaben sind viel zu unflexibel und werden den tatsächlichen Umständen in der Praxis nicht gerecht. Vielmehr ist hier ebenfalls eine interessengerechte Lösung durch die Beteiligten zu finden, ohne gesetzlich starr vorgegebene Form und Frist.

#### b) Neufassung des § 112 GewO-E

Der DFK begrüßt, dass der Gesetzgeber mit dieser Regelung die Aufzeichnungspflichten nicht vollständig auf die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen abwälzt. Gemäß § 112 Absatz 2 GewO-E soll der Arbeitgeber grundsätzlich zur ordnungsgemäßen Aufzeichnung verpflichtet bleiben. Aufgrund der Besonderheiten des mobilen Arbeitens erfolgt die Aufzeichnung durch die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. In der

Praxis stellen sich jedoch häufig Schwierigkeiten zwischen den Aufzeichnungspflichten und den Anforderungen des Datenschutzes ein. Hier ist der Gesetzgeber gefragt, dieses Spannungsfeld durch entsprechende Regeln aufzulösen. Im vorliegenden Referentenentwurf ist dazu jedoch nichts vorgesehen.

In Anbetracht der EUGH-Entscheidung vom 14.05.2019 zu Aufzeichnungspflichten sind Forderungen, ganz auf Aufzeichnungen beim mobilen Arbeiten zu verzichten, abzulehnen. Dies insbesondere aber auch vor dem Hintergrund, um Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vor Gesundheitsgefahren zu schützen und zur Selbstfürsorge anzuhalten.

### c) Änderungen des § 8 Absatz 1, 2 SGB VII-E

Die in dem Gesetzesentwurf vorgesehenen Änderungen und Anpassungen in § 8 SGB VII-E begrüßen wir ausdrücklich und betrachten diese als seit längerem notwendige Reformen, die ein mobiles Arbeiten deutlich erleichtern.

Hier ist die Klarstellung in § 8 Absatz 1 SGB VII-E, das Versicherungsschutz für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beim mobilen Arbeiten in gleichem Umfang besteht, wie bei Ausübung in der Unternehmensstätte wichtig und auch notwendig. Der DFK empfiehlt hier aus Klarstellungsgründen neben der Begrifflichkeit „Unternehmensstätte“ auch den Begriff „Betriebsstätte“ zu verwenden. Die Gesetzesbegründung selbst spricht von Betriebsstätte und dieser Begriff ist näher an den praktischen Verhältnissen. Gesetzliche Regelungen sollten wenn möglich dieselben Begriffe verwenden, um eine unnötige Auslegungs- und Interpretationsfähigkeit zu vermeiden.

### 3.Fazit:

Der Gesetzesentwurf ist im Hinblick auf die Änderungen und Anpassungen des Unfallversicherungsschutzes in § 8 SGB VII-E zu begrüßen.

Für eine Neufassung des § 111 GewO-E sieht der DFK keinen Anlass. Die beabsichtigten gesetzlichen Regelungen sind sowohl hinsichtlich der Form und Fristen- Regelungen unflexibel und werden den realen Umständen für den Wunsch zum mobilen Arbeiten durch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht gerecht.

4

Im Gegenteil: Der DFK sieht die große Gefahr, dass Arbeitgeber individuellen Lösungen ablehnen und sich auf die gesetzlichen Vorgaben zurückziehen. Denn kommt keine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zustande, greifen die starren gesetzlichen Vorgaben.

Weiterhin wird bei den zulässigen, abweichenden Vereinbarungen in § 111 Absatz 7 GewO-E übersehen, dass neben Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch Sprecherausschussrichtlinien nach § 28 SprAuG mit dem Arbeitgeber getroffen werden können.

Die beabsichtigten Änderungen des SGB VII stellen aus Sicht des DFK seit längerem überfällige und notwendige Reformen dar, die das mobile Arbeiten voraussetzt.

Schließlich sollte, im Hinblick auf die zunehmend globalen Tätigkeiten, der deutsche Gesetzgeber gemeinsam mit den weiteren EU-Mitgliedsstaaten auch EU-weite Regelungen und Erleichterungen für mobiles Arbeiten von EU-Bürgern innerhalb der Europäischen Union regeln und abstimmen.

