

Stellungnahme der SVLFG vom 07.01.2021 zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) vom 26.11.2020

Die SVLFG begrüßt die Regelungen im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG), die den rechtlichen Rahmen für die mobile Arbeit und damit Rechtssicherheit schaffen.

Um das gesetzgeberische Ziel, Rechtssicherheit zu schaffen, möglichst weitgehend zu verwirklichen, werden jedoch noch ergänzende Klarstellungen für erforderlich gehalten:

1. Artikel 1 Nr. 2 - § 111 Abs. 1 Satz 2:

§ 111 Abs. 1 Satz 2 GewO definiert den Begriff der mobilen Arbeit i. S. d. Referentenentwurfs.

Nach dessen Wortlaut und auch nach der Gesetzesbegründung werden dabei auch Telearbeitsplätze i. S. v. § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung erfasst; die Vereinbarung mobiler Arbeit ausschließlich im Homeoffice wird beispielhaft erwähnt.

Gleichzeitig stellt die Gesetzesbegründung zu Art. 1 Nr. 2, § 111 GewO Abs. 5 fest, bei den im Rahmen der mobilen Arbeit verwendeten Arbeitsmitteln komme es nicht darauf an, ob solche vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder mitgebracht werden („Bring your own device“). Dagegen wird nach § 2 Abs. 7 Satz 2 Arbeitsstättenverordnung die benötigte Ausstattung durch den Arbeitgeber bereitgestellt und installiert.

Durch die fehlende Abgrenzung zwischen mobiler Arbeit und (alternierender) Telearbeit steht – auch infolge der unterschiedlichen Optionen hinsichtlich der Kostentragung für die Ausstattung des Arbeitsplatzes – zu befürchten, dass die Arbeitsstättenverordnung unterlaufen werden könnte.

Im Hinblick auf die Möglichkeit, dass arbeitnehmereigene Arbeitsmittel zum Einsatz kommen können, sollte für diese Fälle auch eine Regelung dazu aufgenommen werden, wer das Risiko trägt, wenn Arbeit etwa aufgrund technischer Defekte oder Störungen in Netzen im häuslichen Büro nicht möglich ist.

Weiter wäre eine Klarstellung wünschenswert, ob die Regelungen auch für Beamtinnen und Beamte gelten sollen.

Stellungnahme der SVLFG zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur mobilen Arbeit Seite 2

2. Artikel 1 Nr. 2 - § 111 Abs. 4:

Das Neuantragsrecht nach durchgeführtem Dialog und ablehnender Entscheidung bereits nach 4 Monaten – auch ohne dass sich die maßgeblichen Verhältnisse verändert haben – erscheint zu kurzfristig. Hier sollte eine längere Frist (§ 8 Abs. 6 TzBfG sieht z. B. bei ähnlicher Konstellation eine Zweijahresfrist vor) gewählt oder der Neuantrag für einen bestimmten Zeitraum nach den 4 Monaten von einer wesentlichen Veränderung

der entscheidungserheblichen Umstände abhängig gemacht werden. Ansonsten kann für die Arbeitgeber durch sich kurzfristig wiederholende Anträge ein erheblicher Verwaltungsaufwand entstehen.

3. Artikel 1 Nr. 2 - § 111 Abs. 6:

Vorgesehen ist eine Kündigungsmöglichkeit der Vereinbarung über mobile Arbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer frühestens nach 6 Kalendermonaten. Aus § 111 Abs. 7 ergibt sich dabei, dass die in Abs. 6 vorgesehene Möglichkeit individueller anderweitiger Vereinbarungen keine Änderungen zuungunsten des Arbeitnehmers erfasst. Damit fehlt eine Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber, sollte sich während der Laufzeit der Vereinbarung mobiler Arbeit herausstellen, dass der Mitarbeiter für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder sich die Verhältnisse/Voraussetzungen ändern. Insoweit sollten Sonderkündigungsmöglichkeiten auch innerhalb der ersten sechs Kalendermonate vorgesehen werden, da denkbare außerordentliche Kündigungen immer mit einem Streitpotential belastet sind.

4. Artikel 1 Nr. 2 - § 111 Abs. 7:

Abweichungen zuungunsten der Mitarbeiter können nur durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung erfolgen. Wünschenswert wäre eine Klarstellung, dass Derartiges auch durch eine Dienstvereinbarung ohne zugrundeliegenden Tarifvertrag erfolgen kann.

5. Artikel 2 – Änderungen des Siebten Buches Sozialgesetzbuch:

Soweit die Regelungen im Referentenentwurf Unfallversicherungsträger, also grundsätzlich auch die SVLFG als landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft, betreffen, gehen wir davon aus, dass diese in weiten Bereichen für Versicherte der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft bereits nach der Art der anfallenden Tätigkeiten nicht einschlägig sein werden. Zudem sind häuslicher Bereich und landwirtschaftliche Tätigkeit schon bislang oft eng miteinander verzahnt. Diesem Umstand wird bereits nach geltendem Recht, z. B. durch § 124 Nr. 1 SGB VII, Rechnung getragen.