

Stellungnahme der ULA – United Leaders Association e.V. zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) vom 30. November 2020

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.

## **1. Allgemeine Bewertung**

Während der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass in unserer modernen Arbeitswelt vieles möglich ist, was früher in Teilen von Politik und Wirtschaft hierzulande für unmöglich gehalten wurde. Dazu gehört insbesondere das mobile Arbeiten weiter Teile der Belegschaften. Bereits im Koalitionsvertrag hatten die Regierungsparteien vereinbart, mobiles Arbeiten zu fördern und zu erleichtern so-wie dafür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Die Regeln sollten jedoch bereits vorhandene oder geplante betriebliche Praxis nicht behindern.

Die Führungskräftevereinigung ULA begrüßt grundsätzlich diese Zielsetzung, da für Führungskräfte mobiles Arbeiten, dort wo es sinnvoll ist, häufig schon zum Alltag gehört. Die ULA hält jedoch einen nicht näher definierten allgemeinen Rechtsanspruch auf „Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten“ nicht für zielführend und setzt eher auf Vereinbarungen in Unternehmen.

Für die insgesamt kritische Bewertung dieses Referentenentwurfs ist ausschlaggebend, dass keine stringente Unterscheidung zwischen mobiler Arbeit und Telearbeit (Heimarbeit) vorgenommen wurde. Denn für die Telearbeit, die ausschließlich von einem Heimarbeitsplatz geleistet wird, gibt es bereits einschlägige Gesetze und Verordnungen. Demgegenüber eröffnet mobiles Arbeiten dem Arbeitnehmer ein großes Maß an Freiheit hinsichtlich der Wahl von Ort und Zeitpunkt seiner Arbeitsleistung. Der gesamte Referentenentwurf sollte daher dieser Unterscheidung Rechnung tragen.

## **2. Im Einzelnen**

### **Zu § 111 Absatz 3:**

Generell hält die ULA einen Auskunftsanspruch von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf Begründung, warum für sie/ihn mobiles Arbeiten nicht möglich sei, für den Arbeitgeber für zumutbar.

Es fehlt hier allerdings ein vorgelagerter Prüf- bzw. Abstimmungsprozess zu der Frage, ob ArbeitnehmerInnen, die mobil arbeiten möchten, ihre Tätigkeit überhaupt sinnvoll mobil erbringen können und ob die dem Beschäftigten zugewiesene Tätigkeit/Stellenbeschreibung überhaupt eine mobile Erledigung zulässt.

Der Abstimmungsprozess wird hier auf die Begründungspflicht des Arbeitgebers verlagert. Daher ist § 111 Absatz 3 in der vorgelegten Form noch nicht zielführend.

### **Zu § 111 Abs. 5**

Die Grundregeln des Arbeitsschutzes, bzw. der Arbeitssicherheit, wie sie in den Unternehmen gehandhabt werden, sollten dem Sinne nach auch auf die mobilen Arbeitsformen Anwendung finden. Geeignete Unterweisungen durch den Arbeitgeber und eine regelmäßige Abstimmung der Vorgesetzten mit mobil arbeitenden Mitarbeitern zu den Besonderheiten des individuellen mobilen Arbeitens, sind ausdrücklich zu begrüßen. Ob die Textform allein ausreicht, hängt von den betrieblichen Gegebenheiten ab. Vielerorts sind beispielsweise online-Schulungen das Mittel der Wahl.

Aufgrund der doppelten Freiwilligkeit müssen bei dieser Arbeitsform die Verantwortlichkeiten gemeinsam bei Arbeitgebern, Führungskräften und Mitarbeitern liegen und gemeinsam getragen werden. Dies ist in vielen Unternehmen bereits erfolgreich gelebte Praxis. Im Falle von Unfällen oder dem Auftreten von Schäden, die nicht fahrlässig entstehen, muss eine entsprechende Absicherung, z.B. durch eine Betriebsversicherung, vorhanden sein.

### **Zu § 111 Abs. 7**

Es muss sichergestellt werden, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien einschließlich der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten weiterhin eigene Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können.

Insofern fordert die ULA, die Aufzählung in § 111 Absatz 7 um die Sprecherausschussvereinbarungen gem. § 28 Abs. 2 des Sprecherausschussgesetzes (SprAuG) zu ergänzen.

### **Zu § 112**

Die ULA befürwortet die Regelung im Referentenentwurf, spricht sich aber für eine Klarstellung aus, dass diese Regelungen nicht für leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten, da sie vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind.