

MOBILES ARBEITEN NUR AUF FREIWILLIGER BASIS RECHTSANSPRUCH IST EIN IRRWEG

KONTEXT

Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, dass ein rechtlicher Rahmen zur Förderung und Erleichterung mobiler Arbeit geschaffen werden soll. Nun hat das BMAS Anfang Oktober einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur mobilen Arbeit vorgelegt, der jedoch vorerst im Kanzleramt gestoppt wurde. Ohne die im nächsten Schritt notwendige Ressortabstimmung bleibt die Gesetzesinitiative ergebnislos stecken.

Mit dem Entwurf sollte das Recht der Arbeitnehmer geschaffen werden, an bis zu 24 Tagen im Jahr bei einer 5-Tage-Woche mobil arbeiten zu können. Der Arbeitgeber kann diese Forderung binnen zwei Monaten begründet ablehnen. Unterlässt er dies, wird der Wunsch des Arbeitnehmers per gesetzlicher Fiktion Realität und gilt für längstens sechs Monate als festgelegt. Der Arbeitgeber darf seinerseits jedoch die Arbeit von zu Hause nicht anordnen. Nach dem Referentenentwurf soll bei mobiler Arbeit die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber erfasst werden. Schließlich ist ein neues Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte vorgesehen bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit. Positiv ist zu bewerten, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien abweichende Regelungen treffen können.

FAKTEN

- Ein gesetzlicher Anspruch ist überflüssig und schafft Bürokratie: Etwa jedes vierte Unternehmen bot nach einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von November 2019 bereits vor der Pandemie mobiles Arbeiten an. Nach einer aktuellen Umfrage des Ifo-Instituts wollen seit Corona sogar mehr als die Hälfte der Unternehmen mobile Arbeit dauerhaft als Option nutzen.
- BAVC und IG BCE haben bereits in der Tarifrunde 2019 Grundsätze des mobilen Arbeitens wie z.B. die doppelte Freiwilligkeit geregelt und so ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Ein Gesetz ist überflüssig.

UNSER STANDPUNKT

Mobiles Arbeiten muss für beide Parteien freiwillig sein

- Mobiles Arbeiten kann eine gute Lösung sein. Sie muss jedoch für beide Seiten freiwillig sein.
- Mobile Arbeit setzt Vertrauen voraus. Eine einseitig erzwungene Umsetzung durch Gesetz oder ein gerichtliches Urteil bildet keine sinnvolle Basis.
- Nicht jeder Arbeitsplatz ist für mobile Arbeit geeignet. Ein Rechtsanspruch spaltet die Belegschaft, denn ein Produktionsmitarbeiter könnte einen Rechtsanspruch nicht durchsetzen.
- Mobile Arbeit kann nur funktionieren, wenn das starre Korsett des längst nicht mehr zeitgemäßen Arbeitszeitgesetzes endlich aufgebrochen wird und Gestaltungsspielräume beim starren 8-Stunden-Tag und den Ruhezeiten geschaffen werden. Eine erzwungene Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der mobilen Arbeitszeit mutet ebenfalls antiquiert an.

Tarifautonomie stärken und Regelungskompetenz der Sozialpartner nutzen

- Die Chemie-Tarifvertragsparteien vereinbaren die Arbeitsbedingungen der Branche.
- Im Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ haben die Chemie-Sozialpartner Leitplanken für mobiles Arbeiten vereinbart – mit doppelter Freiwilligkeit.
- Die Chemie-Sozialpartner kennen ihre Betriebe und Belegschaften. Sie können anders als der Gesetzgeber einen fairen Ausgleich vereinbaren und so Konflikte zwischen Beschäftigtengruppen vermeiden. Nur mit Gestaltungsmacht kann Tarifbindung nachhaltig gestärkt werden.
- Ein erneuter gesetzlicher Eingriff der Politik in die Tarifautonomie muss unterbleiben.