

# ***Optionen mobiler Arbeit nicht einengen***

## **Stellungnahme zu den Eckpunkten des BMAS betreffend mobiles und dezentrales Arbeiten**

Oktober 2020

### ***Zusammenfassung***

Durch die Digitalisierung kann Arbeit heute in vielen Bereichen unabhängig von Ort und Zeit erbracht werden. Mobiles Arbeiten schafft damit ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte z. B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Reduzierung von Pendel- und Präsenzzeiten. Ein gesetzlicher Anspruch widerspricht den Grundzügen des Arbeitsrechts und konterkarieren die bereits bestehende Akzeptanz in den Betrieben und die vielfache verantwortungsvolle Nutzung des Instruments durch die Betriebsparteien auf freiwilliger Basis. Neue Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit sind verfehlt. Beteiligungs- wie auch Anhörungsrechte bestehen heute bereits in umfassender Weise.

### ***Im Einzelnen***

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit ist konstitutiv für die Arbeitsbeziehungen und verfassungsrechtlich abgesichert. Die Ausgestaltung des Arbeitsortes muss sich ebenso wie die Arbeitszeit grundsätzlich nach den Wünschen und Anforderungen der Kunden richten. Sie stellen durch ihre Nachfrage den Betrieb und auch die Arbeitsleistung sicher. Die betrieblichen Erfordernisse müssen stets Berücksichtigung finden. Ein Eingriff in dieses Weisungsrecht durch einen Anspruch auf mobiles Arbeiten oder Homeoffice wäre ein schwerwiegender Eingriff in die Unternehmerfreiheit und mit höherrangigen verfassungsrechtlichen Erwägungen nicht vereinbar.

#### ***1. Anspruch widerspricht den Grundzügen des Arbeitsrechts***

Gerade in der Corona-Krise hat sich gezeigt, dass Unternehmen und Beschäftigte Homeoffice und mobile Arbeit verantwortungsvoll und wo immer möglich auch intensiv einsetzen. Ein Erörterungsanspruch mit bürokratischen Form- und Begründungserfordernissen würde die Akzeptanz bereits bestehender Instrumente in den Betrieben unterlaufen. Mit ihm wäre die Gefahr einer Spaltung der Belegschaft und einer Störung des Betriebsfriedens verbunden. Belegschaften könnten aufgrund unterschiedlicher Möglichkeiten, mobil zu arbeiten, in gegnerische Lager zerfallen.

Ein Erörterungsanspruch muss auf Form- und Fristvoraussetzungen verzichten, deren Nichteinhaltung rechtswirksame Folgen für die Arbeitsvertragsparteien nach sich zieht. Ein solches Verfahren würde den Organisationsaufwand eines Betriebs unverhältnismäßig aufblähen und den Betrieb von der eigentlichen Produktionsleistung abhalten. Dies gilt umso mehr, als dass die Beschäftigten selbst bei ordnungsgemäßer Ablehnung des Wunsches zur mobilen Arbeit nach Ablauf einer bestimmten Frist ihren Wunsch erneut vorbringen können und auch hierüber wieder



form- und fristgerecht entschieden werden muss. Ein solches Vorgehen wäre ein vollkommen unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand!

Eine Zustimmungsfiktion, dass bei einem Versäumen von Frist- oder Formerfordernissen in diesem Prozess, automatisch die von den Beschäftigten begehrte Art der mobilen Arbeit als vereinbart gilt, würde einen massiven Eingriff in die unternehmerische Freiheit darstellen. Insbesondere ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers verfassungsrechtlich derart geschützt, dass dieses nicht durch formale Anforderungen und Fiktionswirkungen ausgehebelt werden darf.

Statt eines starren Anspruchs auf mobiles Arbeiten bzw. eines Erörterungsanspruchs sind nachhaltige Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, die die Bereitschaft der Vertragsparteien steigern können, entsprechende Instrumente zu nutzen. Grundsätzlich müssen die konkreten betrieblichen Erfordernisse im Vordergrund stehen. Nur dann kann eine für Arbeitgeber und Beschäftigte zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

## **2. Aufzeichnungspflichten belasten Arbeitsbeziehungen**

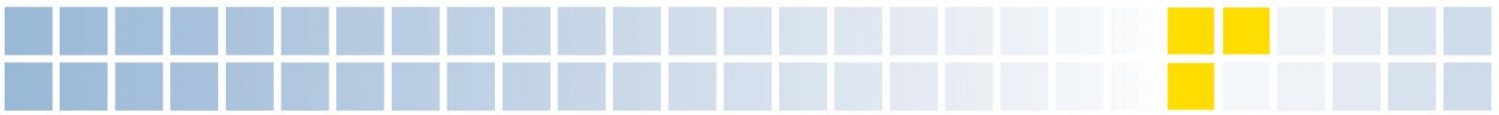
Eine gesetzliche Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber belastet Unternehmen und Beschäftigte mit unnötiger neuer Bürokratie. Eine solche gesetzliche Verpflichtung ließe sich noch nicht einmal aus der CCOO Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ableiten. Sie wäre vor dem Hintergrund dieser Entscheidung sogar verfehlt. Der EuGH hat ausdrücklich bestätigt, dass abhängig von der spezifischen Arbeitsleistung Ausnahmen von der Bereitstellung einer Möglichkeit der Aufzeichnung notwendig sind. Wann, wenn nicht bei mobiler Arbeit, ist die Voraussetzung einer solchen Ausnahme gegeben?

## **3. Vorrang individueller Vereinbarungen vor Einführungszwang durch den Betriebsrat**

Ein neues Mitbestimmungsrecht steht in einem eklatanten Widerspruch zur Individuellen Lebenssituation des mobile Arbeit begehrenden Arbeitnehmers. Schon heute sind darüber hinaus bezogen auf die Ordnung des Betriebs eine Vielzahl von Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 BetrVG betroffen.

Ein solches Recht würde ein unverhältnismäßiges Ungleichgewicht zwischen den Betriebsparteien entstehen und eine – oben angesprochene – Gefahr der Spaltung der Belegschaft zusätzlich befördern, wenn im Nichteinigungsfall die Einigungsstelle Entscheidungen vorgeben müsste. Dies würde die Verantwortungspartnerschaft der Betriebsparteien und die Akzeptanz der Betriebsverfassung insgesamt nachhaltig gefährden. Vielmehr muss es den Betriebsparteien im Wege von Abstimmungen und Verhandlungen im Sinne des Betriebsverfassungsrechts gemeinsam obliegen, über die Einführung und konkrete Ausgestaltung von mobiler Arbeit zu bestimmen. Unzählige und vielfältige Beispiele aus der Praxis zeigen, dass dies problemlos nach geltender Rechtslage funktioniert.

Bereits jetzt machen die Unternehmen von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens dort umfassend Gebrauch, wo dies möglich ist. Die Einführung mobiler Arbeit in den Betrieben wird individuell entsprechend der Bedürfnisse und Erfordernisse im Betrieb mit den jeweiligen Beschäftigten abgestimmt. Nur so kann sichergestellt werden, dass individuelle Belange sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf Seiten der Beschäftigten entsprechend Berücksichtigung finden und die Parteien zu einer für beide Seiten befriedigenden Übereinkunft kommen.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.