

MOBILES ARBEITEN NUR AUF FREIWILLIGER BASIS RECHTSANSPRUCH IST EIN IRRWEG

KONTEXT

Im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition ist vereinbart, dass Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten erhalten werden. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur bei entgegenstehenden betrieblichen Belangen widersprechen. Die Ablehnung darf weder sachfremd noch willkürlich sein. Abweichungen von der gesetzlichen Regelung sollen auf tarifvertraglicher Basis möglich sein. De facto wird so ein gesetzlicher Anspruch geschaffen.

Bereits die alte Bundesregierung hatte durch das weiterhin von Bundesarbeitsminister Heil geführte Ministerium zuletzt eine Erörterungspflicht formuliert, für den Fall, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilt, mobil Arbeiten zu wollen. Es waren Fristen vorgesehen, nach deren Verstreichen der Wunsch des Beschäftigten per gesetzlicher Fiktion Realität werden sollte. Die Aufzeichnung des Beginns, Endes und der Dauer der gesamten Arbeitszeit sollte der Arbeitgeber übernehmen. Wegen unveränderter Besetzung des verantwortlichen Ministeriums ist eine Ausgestaltung mit den in der letzten Legislatur erarbeiteten Eckpunkten zu erwarten.

Positiv ist zu bewerten, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien hinsichtlich der mobilen Arbeit abweichende Regelungen treffen können sollen.

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 Leitplanken des mobilen Arbeitens wie z.B. die doppelte Freiwilligkeit geregelt und Handlungsfähigkeit bewiesen. Mit dem Tarifzwischenresultat in der laufenden Tarifrunde 2022 wurde die Beauftragung einer wissenschaftlich begleiteten Studie zum besseren Verständnis mobiler Arbeit vereinbart.

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 gar ein gerichtliches Urteil bildet keine tragfähige Basis.
- Nicht jeder Arbeitsplatz ist für mobile Arbeit geeignet. Die Arbeitgeber müssen entscheiden, ob mobile Arbeit möglich ist. In der Produktion ist mobiles Arbeiten meist nicht umsetzbar.
- Die Praxis mobilen Arbeitens zeigt, dass das Arbeitszeitgesetz zeitgemäß entwickelt werden muss. Die Praxis benötigt Gestaltungsspielräume beim 8-Stunden-Tag und den Ruhezeiten. Eine erzwungene Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der mobilen Arbeitszeit mutet zudem 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 längst 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.