



#Arbeitsrecht

AUSGABE: SEPTEMBER 2024

Entbürokratisierung durch Nichtregelung Kein Erörterungsanspruch zur „Mobilen Arbeit“ geplant



Seit dem Beginn der Coronapandemie ist die Mobile Arbeit als Mittel der Flexibilisierung des Arbeitsortes in den Unternehmen kaum noch wegzudenken. Viele Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitenden seitdem an, ihre Arbeit auch außerhalb des Betriebes zu leisten und haben mit den Betriebsräten dazu praxistaugliche und akzeptierte Lösungen erarbeitet.

Doch wie betrachtet der Gesetzgeber das Thema inzwischen, und welche Faktoren für eine erfolgreiche Gestaltung Mobiler Arbeit sind maßgeblich? Dazu mehr in diesem Beitrag.

Pläne der Koalition

In dem Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN FDP regelten die Koalitionäre auch ihre Pläne zum Umgang mit der Mobilen Arbeit (siehe dort Seiten 68/69):

*„Homeoffice grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbe-
reich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute
Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen
Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraus-
setzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Be-
schäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch
ihre Arbeitgeber. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice
erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte
und flexible Lösungen. Coworking-Spaces sind eine gute
Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Re-
gionen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen
Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice.
Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann
widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.
Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkür-
lich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betrieb-
liche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll EU-
weit unproblematisch möglich sein.“*

Die Bundesregierung versprach dazu einen „Dialog mit allen Beteiligten“, um „sachgerechte und flexible Lösungen“ zu erarbeiten.

Vor diesem Hintergrund fand zwischen September 2022 und Oktober 2023 die „Politikwerkstatt Mobile Arbeit“ im Rahmen des Programms „ARBEIT: SICHER + GESUND“ des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) statt. An ihr beteiligten sich mehr als hundert Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden, darunter auch der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC).

Aus Arbeitgebersicht gestaltete sich der Diskussionsprozess mitunter schwierig. Dies zeigte sich nicht nur anhand unterschiedlicher Ansichten darüber, wie „Mobile Arbeit“ von der „Telearbeit“ abzugrenzen ist. Insbesondere stieß die grundsätzliche Herangehensweise über die Etablierung eines starken Erörterungsanspruches der Arbeitnehmer auf erhebliche Kritik auf Arbeitgeberseite.



So schätzte der [BAVC die Situation am 28. März 2023](#) noch wie folgt ein:

„Der Ausgang dieses politischen Willensbildungsprozesses ist völlig offen. Die Haltung des BMAS in der Politikwerkstatt lässt vermuten, dass das Pendel am Ende eher in Richtung einer stärkeren Regulierung unter Betonung der Beschäf-

Richtigerweise hebt das BMAS hervor, dass dort, wo es betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen für das Arbeiten von zu Hause gibt, hybride Arbeit in der Regel gut funktioniert.

#Arbeitsrecht

tigteninteressen ausschlägt. Als BAVC bringen wir uns weiter kritisch in den laufenden Prozess ein. Sollten am Ende im Abschlusspapier des Ministeriums Positionen enthalten sein, die den Diskurs unzureichend wiedergeben und den Interessen unserer Branche zuwiderlaufen, werden wir die vorgesehene Mitzeichnung verweigern.“

Keine gesetzliche Regelung der Mobilen Arbeit

Inzwischen ist klar: In dieser Legislaturperiode wird es wohl keine gesetzliche Regelung zur Mobilen Arbeit geben.

Das Bundesarbeitsministerium veröffentlichte am 19. Juni 2024 im Rahmen von ARBEIT: SICHER + GESUND den Abschlussbericht der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“. [Dieser Bericht](#) befasst sich mit den Argumenten, Diskussionsinhalten und Kontroversen der vier Werkstattthemen

- Raum und Fläche,
- Organisation,
- Beschäftigungsperspektive und
- Führung und Unternehmenskultur

und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll eine kompakte Übersicht über die behandelten Themen und Debatten bieten.



Gleichzeitig mit dem Bericht hat das BMAS „[Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit](#)“ veröffentlicht. Der Grund für die herausgegebenen Empfehlungen ist, dass das Bundesarbeitsministerium derzeit als Ergebnis der Politikwerkstatt keine gesetzgeberischen Maßnahmen dazu plant.

Zudem hat das BMAS angekündigt, die Entwicklung neuer hybrider Arbeitsformen weiterhin zu beobachten, und zu

Die Chemie-Sozialpartner haben bereits in der Tarifrunde 2019 Leitplanken für das Mobile Arbeiten vereinbart; der Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit ist dabei zentral.

überprüfen, ob und welche Maßnahmen zukünftig vorzunehmen sind. Dabei würden die Aktivitäten der EU-Kommission berücksichtigt, die zur Vorbereitung eines Regelungsvorschlags zu "Telework" und "Recht auf Nichterreichbarkeit" die erste Phase von Sozialpartnerkonsultationen eingeleitet hat. Hier muss im weiteren Verlauf des EU-Verfahrens im Blick behalten werden, dass der in Deutschland inzwischen erfolgreich etablierte Stand der Mobilen Arbeit nicht durch gegenläufige EU-Regelungen konterkariert wird.

Sieben Schritte zur Einführung Mobiler Arbeit

Auch wenn die vom Bundesarbeitsministerium vorgelegten Empfehlungen in der Politikwerkstatt nicht zur Diskussion gestellt wurden, kann festgehalten werden, dass die vom BMAS definierten Handlungsschritte eine gute Grundlage zur erfolgreichen Einführung eines Modells Mobiler Arbeit sind:

- **Schritt 1: Begriffe, Anwendungsbereiche und Ziele definieren:**
Nur wenn alle Beteiligten sich im Klaren darüber sind, was überhaupt geregelt werden soll (z. B. Mobile Arbeit vs. Homeoffice vs. Telearbeit) wird eine betriebliche Regelung entstehen, die verstanden und akzeptiert wird.
- **Schritt 2: Geeignete mobile Bildschirmtätigkeiten festlegen**
Basis für erfolgreiche Vereinbarungen zur Mobilen Arbeit ist der Grundsatz der „doppelten Freiwilligkeit“. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer dürfen zur Mobilen Arbeit gezwungen werden. Somit versteht es sich von selbst, dass in einer betrieblichen Regelung diejenigen Tätigkeiten definiert werden müssen, für die Mobile Arbeit überhaupt in Frage kommt.
- **Schritt 3: Zeitliche Rahmenbedingungen für hybride Bildschirmarbeit festlegen**
Es sollte klare betriebliche Regelungen dazu geben, wie oft in Mobiler Arbeit gearbeitet werden kann und welche Regelungen zur Arbeitszeit gelten.



#Arbeitsrecht

- **Schritt 4: Regelungen zur Aufteilung bzw. Übernahme der entstehenden Kosten treffen**

Transparente und ausgewogene Regelungen zur Aufteilung der Kosten schaffen Handlungssicherheit für alle Beteiligten und vermeiden Konflikte.

- **Schritt 5: Gefährdungsbeurteilung durchführen, Maßnahmen festlegen und umsetzen**

Die Einhaltung der Regelungen zum Arbeitsschutz ist auch in Mobiler Arbeit unerlässlich. Die Grundlage zur Beurteilung der notwendigen Regelungen bietet die Gefährdungsbeurteilung.

- **Schritt 6: Beschäftigte informieren und unterweisen**
Arbeitnehmer/innen müssen wissen, welche Regelungen bei Mobiler Arbeit gelten, wie sie sich zu verhalten haben, was erlaubt und was verboten ist. Daher sind verständliche Informationen und regelmäßige Unterweisungen empfehlenswert.

- **Schritt 7: Maßnahmen auf Wirksamkeit kontrollieren und ggf. anpassen**

Menschen und die Bedingungen unter denen sie arbeiten ändern sich ständig. Insofern sollte ein Modell zur Mobilen Arbeit als lebendes System verstanden werden, dass sich diesen Veränderungen ständig anpassen muss.

Erfolgreich umgesetzte betriebliche Regelungen zur Mobilen Arbeit berücksichtigen diese Grundsätze schon seit langem und sind der Grund, warum eine gesetzliche Regelung zur Mobilen Arbeit nicht nur entbehrlich, sondern kontraproduktiv wäre.



Umsetzung in der Praxis gelingt ohne gesetzliche Regelungen

In der Praxis wurden diese Vorgaben längst erfolgreich durch betriebliche Regelungen umgesetzt. Unter wissenschaftlicher Leitung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO wurden im Sommer 2023 mehr als 20.000 Beschäftigte, Führungskräfte, Betriebsräte

und HR-Verantwortliche der Chemie- und Pharmabranche in knapp 70 Unternehmen befragt. Themen waren Produktivitätseffekte mobiler Arbeit, Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte sowie soziale und finanzielle Auswirkungen.

Dabei handelt es sich um die [deutschlandweit derzeit größte Studie](#) zur Mobilen Arbeit.

Die Studie belegt u. a., dass rund 70 Prozent der teilnehmenden Betriebe über eine Betriebsvereinbarung mit der Möglichkeit zum ortsflexiblen Arbeiten verfügt. Weitere 24 Prozent arbeiteten zum Zeitpunkt der Erhebung an derartigen betrieblichen Regelungen. Die Regelungsinhalte variieren dabei jedoch deutlich, um die betrieblichen Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.

Die Studie zeigt somit zweierlei:

- Mobile Arbeit ist aus dem Arbeitsalltag der chemischen und pharmazeutischen Industrie nicht mehr wegzudenken.
- Die betrieblich etablierten Systeme Mobiler Arbeit funktionieren, und zwar ohne neue Gesetze.

Fazit

Der Verzicht des Bundesarbeitsministeriums auf eine Regelung zur Mobilen Arbeit ist uneingeschränkt zu begrüßen.



Aus dem Ergebnisbericht zur Politikwerkstatt und den Empfehlungen des BMAS wird deutlich, dass kein Handlungsbedarf des Gesetzgebers zur Regulierung Mobiler Arbeit besteht und die vielfältigen Praxisbeispiele und Regelungen der Betriebs- und Sozialpartner im Rahmen der Arbeit der Politikwerkstatt berücksichtigt wurden. Dies hat die Arbeitgeberseite in den Werkstattterminen immer wieder betont. Dies wird auch durch die zuvor genannte Studie der Chemie-Sozialpartner belegt.

Richtigerweise hebt das BMAS hervor, dass dort, wo es betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen für das



#Arbeitsrecht

Arbeiten von zu Hause gibt, hybride Arbeit in der Regel gut funktioniert. Die Chemie-Sozialpartner haben bereits in der Tarifrunde 2019 Leitplanken für das mobile Arbeiten vereinbart; der Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit ist dabei zentral. Bereits im Rahmen der Diskussionen der Politikwerkstatt hatte die BDA die enge Fokussierung auf "Bildschirmarbeit von zu Hause" kritisiert, da die in der Praxis gut funktionierenden Modelle Mobiler Arbeit vielfältiger sind. Diese Vielfalt und Branchen- und Betriebsbezogenheit muss von den jeweils zuständigen Sozialpartnern aufgegriffen und reflektiert werden, um praktisch umsetzbare Lösungen zu finden.

Dort, wo es noch keinen Rahmen für Mobiles Arbeiten geben sollte, können die Empfehlungen des BMAS Anhaltspunkte für mögliche Vereinbarungen der Beteiligten liefern.

Weitere Informationen zum Thema:

- <https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/mobile-arbeit/politikwerkstatt/politikwerkstatt-mobile-arbeit-ergebnisse>
- <https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/mobile-arbeit>
- https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/fileadmin/PDFs/ASUG_Mobile-Arbeit_Ergebnisbericht.pdf
- <https://www.bavc.de/service/pressemitteilungen/2286-pi-14-11-23>
- Studie: <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/a47c270d-3d36-48ac-8e3f-c6a9757cb7bf/content>

Unsere Mitglieder finden darüber hinaus weitere Meldungen in den Fachmeldungen des Mitgliederbereiches auf www.hessenchemie.de

- [Abschlussbericht der BMAS-Politikwerkstatt "Mobile Arbeit"](#)
- [BMAS-Empfehlungen für mobiles Arbeiten](#)
- [Bundesweit größte Studie zum mobilen Arbeiten liegt vor](#)



Autor

Christian H. Hufnagel, LL.M. (Krakau)

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) /

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Referent Arbeits- und Sozialrecht

hufnagel@hessenchemie.de