

Antrag

der Abgeordneten Johannes Vogel, Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg, Sandra Bubendorfer-Licht, Dr. Marco Buschmann, Carl-Julius Cronenberg, Britta Katharina Dassler, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Peter Heidt, Markus Herbrand, Torsten Herbst, Katja Hessel, Manuel Höferlin, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Dr. Lukas Köhler, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Till Mansmann, Alexander Müller, Frank Müller-Rosentritt, Dr. Martin Neumann, Matthias Nölke, Hagen Reinhold, Bernd Reuther, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Judith Skudelny, Hermann Otto Solms, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Linda Teuteberg, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Dr. Florian Toncar, Dr. Andrew Ullmann, Gerald Ullrich, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Unsere Gesellschaft, und mit ihr unsere Arbeitswelt, befinden sich im rasanten Wandel. Die Digitalisierung ist nicht nur einer der wichtigsten Wachstumstreiber der aktuellen ökonomischen Entwicklung, sondern auch ein Motor der gesellschaftlichen Transformation und des Wandels der Arbeitswelt. Diese Veränderungen bergen ungekannte Potenziale, die es zu nutzen gilt. Hinzukommt, dass die Corona-Pandemie vielfach dazu geführt hat, dass neue Möglichkeiten aufgetan wurden, um flexibel – zeitlich wie örtlich – zu arbeiten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland haben mit großen Anstrengungen häufig schnell und kreativ reagiert. Da, wo es möglich war, wurde in aller Regel mobil gearbeitet. Das hat entscheidend zur Bekämpfung der Pandemie beigetragen. Hier hat sich erneut gezeigt, dass die Arbeitswelt in Deutschland lebendig und dynamisch ist und, als es wirklich darauf ankam, der Politik vielleicht sogar einen Schritt vorausgegangen ist.

Damit macht die Corona-Krise noch einmal sichtbar, was sich ohnehin seit Langem abzeichnet: Die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändert sich. Die moderne Arbeitswelt ist digitaler und vernetzter als je zuvor und eröffnet so einen größeren Spielraum für zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Viele Erwerbstätige können bereits heute mithilfe von Notebooks und Smartphones Arbeitsgegenstände und Arbeitsinhalte mobil bearbeiten, an Besprechungen von zu Hause oder anderswo teilneh-

men. E-Mails und Telefonate finden im Grunde von überall aus statt. Serviceleistungen müssen bereits heute häufig nicht mehr vor Ort erbracht werden. Diese Entwicklungen werden in Zukunft weiter voranschreiten, denn die technischen Möglichkeiten nehmen stetig zu. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden immer mehr Tätigkeiten digital und damit potenziell örtlich und zeitlich flexibel ausüben können und ausüben wollen. Die Corona-Krise hat dies nur noch weiter beschleunigt. Die bestehenden Regelungen für das mobile Arbeiten und das Arbeiten im Home Office sind jedoch zu starr. Die Hürden für orts- und zeitflexibles Arbeiten sind nach aktueller Gesetzeslage zu hoch. Viele der pragmatischen Lösungen während der Corona-Krise und bereits davor sind etwa nur möglich, indem gesetzliche Vorgaben praktisch nicht befolgt werden – das darf in einem Rechtsstaat aber kein Dauerzustand sein, gerade dann nicht wenn es um Arbeitnehmerschutzrechte geht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen selbst am besten, wo sie gut arbeiten können. Es ist daher an der Zeit, die Weichen für eine neue Normalität des mobilen Arbeitens zu stellen und Beschäftigte wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu entlasten, um eine zeitgemäße Nutzbarkeit von mobilem Arbeiten sicherzustellen.

Das bietet neue Potenziale für mehr Freiheit und Selbstbestimmung. So geben unter den Beschäftigten, die Homeoffice nutzen, 93% an, dass sie durch die Arbeit von zu Hause Familie und Beruf viel leichter oder leichter miteinander vereinbaren können (BMFSFJ, 2016). Dennoch arbeiten nur etwa 12 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland von zu Hause aus, obwohl 40 Prozent angeben, dass ihre Tätigkeit dies erlauben würde (Brenke, 2016, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf). Die Möglichkeit ortsflexibler Arbeit wird so auch zu einem Attraktivitätsmerkmal für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die im Wettbewerb um Fachkräfte stehen. Betriebe können durch das Angebot ortsflexibler Arbeit profitieren, denn das steigert aktuellen Studien zufolge die Effizienz, erhöht die Produktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Digital Business Cloud, 2016; Brenke, 2016). Die eingesparten Pendelstrecken führen auch zu einer Entlastung der Luftverschmutzung und sind damit auch ein positiver Faktor gegen den Klimawandel (ifaa-Gutachten zur Mobilen Arbeit, 2019). Daneben gibt es auch einen gesellschaftlichen Nutzen, denn Erwerbstätige, die örtlich und zeitlich flexibel arbeiten können, haben bessere Möglichkeiten, ihre Arbeit mit anderen Aufgaben, Interessen und Wünschen zu vereinbaren. Dazu zählen beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch bürgerschaftliches oder ehrenamtliches Engagement.

Wer aber heute seine Kinder aus der Kindertagesstätte oder der Schule abholt, den Nachmittag mit ihnen verbringt und deshalb am späten Abend dienstliche E-Mails auch nur lesen möchte, der verstößt regelmäßig gegen das Arbeitszeitgesetz. Auch, weil das deutsche Arbeitszeitgesetz engere Grenzen setzt als die maßgebliche EU-Arbeitszeitrichtlinie, die genau dieselbe wöchentliche Höchstarbeitszeit wie das deutsche Recht vorsieht, aber eine flexiblere Einteilung unter der Woche zulässt (RL 2003/88/EG). Der deutsche Gesetzgeber hat hier ohne Not engere Grenzen als notwendig gezogen. Diese passen vielfach nicht mehr in eine Zeit des flexiblen Arbeitens und gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben von Müttern und Vätern, die sich auch beide bei der Kinderbetreuung engagieren wollen. Es soll niemand mehr arbeiten müssen oder weniger Pausen machen dürfen als zuvor, aber es sollen alle flexibler die Arbeitszeit unter der Woche einteilen können. Kurzum: Wir wollen die Möglichkeiten der Selbstbestimmung ernst nehmen und endlich den nötigen Freiraum dafür schaffen. Es geht darum, die Chancen zu vergrößern, passgenaue Arbeitszeitmodelle zu finden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die Regelungen für mobiles Arbeiten rechtssicher, unbürokratisch und flexibel auszugestalten. Dazu gehört eine Klarstellung, dass bei mobiler Arbeit zwar das Arbeitsschutzgesetz, nicht aber die Arbeitsstättenverordnung einschlägig ist. Bei mobiler Arbeit kann der Arbeitgeber notwendigerweise nicht für den richtigen Lichteinfall und Ähnliches verantwortlich sein. Wenn Beschäftigte flexibel außerhalb der Betriebsstätte arbeiten wollen und nicht aufgrund einer klaren Abrede zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten an einem festen, nicht veränderbaren Arbeitsort in der eigenen Privatwohnung, dann muss zweifelsfrei klar sein, dass nicht der identische Rahmen vorgegeben werden kann wie im Betrieb;
2. mobiles Arbeiten durch einen Rechtsanspruch auf Erörterung zu stärken. Die Niederlande machen uns das erfolgreich vor. Nicht jede Tätigkeit kann außerhalb des festen Arbeitsplatzes ausgeführt werden. Auch können betriebliche Belange gegen eine Vereinbarung zur mobilen Arbeit sprechen und bestehende Vereinbarungen müssen anlassbezogen widerrufen werden können. Aber der Arbeitgeber muss den Antrag von Beschäftigten stets prüfen und mit dem oder der Beschäftigten erörtern. Das schafft Normalität und Akzeptanz für mobiles Arbeiten;
3. unter Einhaltung der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) anstelle einer werktäglichen Höchstarbeitszeit eine identische wöchentliche Höchstarbeitszeit festzulegen. Dadurch werden neue Freiräume für die Einteilung der Arbeitszeit unter der Woche geschaffen. Niemand soll weniger Pausen machen oder mehr arbeiten als bisher, aber die Einteilung unter der Woche muss flexibler werden;
4. im Arbeitszeitgesetz Öffnungsklauseln zu schaffen, die es ermöglichen, abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu schaffen. Dies gilt insbesondere für Vereinbarungen zur Ruhezeit, wobei die einschränkende, gesetzliche Bedingung zur „Art der Arbeit“ wegfallen sollte. Denn die Tarifvertragsparteien brauchen hier keine tätigkeitsbezogene Vorgabe im Arbeitszeitgesetz, die im Status quo nur zu Rechtsunsicherheit führt. Aufgrund ihrer größeren Sachnähe können die Tarifvertragsparteien besser und flexibler auf branchenspezifische Bedürfnisse eingehen. Durch die Beteiligung der Tarifpartner wird zudem unternehmerischen Belangen als auch den Interessen der Beschäftigten Rechnung getragen;
5. die gesetzliche Unfallversicherung so anzupassen, dass auch mobiles Arbeiten durch die entsprechende Regelungen abgedeckt wird. Ähnliches sollte für Haftungs- und Datenschutzfragen gelten. Hier gilt es, eine praxisorientierte Lösung für Arbeitgeber und Beschäftigte zu finden;
6. die Möglichkeit zu schaffen, auch Betriebsratsarbeit digital zu gestalten. Dazu sind die bestehenden Regelungen zur Beschlussfassung der Betriebsräte so zu modifizieren, dass Betriebsräte auch dauerhaft und rechtssicher mittels Video- und Telefonkonferenz arbeiten können sofern sie das wollen. Für die Betriebsratsmitglieder stellen virtuelle Sitzungen mitunter eine erhebliche Erleichterung dar, insbesondere für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, im Homeoffice oder bei mobiler Arbeit.

Berlin, den 27. Oktober 2020

Christian Lindner und Fraktion