



DGFP // Blitzlicht-Befragung Mobile-Arbeit-Gesetz

Norma Schöwe & Kai H. Helfritz
17.01.2021



Ausgangslage

Die Corona-Pandemie führte dazu, dass Unternehmen und Mitarbeiter/Innen schnell im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 das mobile Arbeiten trotz gewisser Unsicherheiten umgesetzt haben. Mobiles Arbeiten funktioniert und Produktivitätseinbußen werden kaum beobachtet. Diese Erkenntnis führte auch dazu, dass viele Unternehmen nach der Pandemie das mobile Arbeiten verstärkt nutzen wollen; Führungskräfte sowie Unternehmensleitungen haben ihre Bedenken in großen Teilen beiseitegelegt.

Im ersten „Mobile-Arbeit-Gesetz“ Referentenentwurf zur Regelung des Rechts auf mobile Arbeit, der von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales im Oktober 2020 vorgelegt wurde, war vorgesehen, dass Vollzeitbeschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf jährlich 24 Tage mobiles Arbeiten erhalten sollen und dass die Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten durch den Arbeitgeber dokumentiert werden müsse. Beim Verstoß könne eine Geldbuße fällig werden. Zudem müsse der Arbeitsschutz auch beim mobilen Arbeiten vom Arbeitgeber gewährleistet und sichergestellt werden.

Im November 2020 wurde ein neuer Entwurf vorgelegt. Dieser sieht keine Mindestanzahl an Tagen oder einen gesetzlichen Anspruch vor. Es wird eher ein Auskunftsanspruch formuliert, wonach Mitarbeiter ihren Arbeitgeber über das Remote-Arbeiten drei Monate vor Beginn informieren. Der Arbeitgeber soll anschließend eine Vereinbarung mit dem Mitarbeiter treffen. Zudem wird eine Regelung zur Arbeitszeitdokumentation durch den Arbeitgeber vorgesehen. Ebenso soll für Beschäftigte der Versicherungsschutz im mobilen Arbeiten gelten wie für Mitarbeiter im Büro. Die Regelungen des Arbeitsschutzes sollen unberührt bleiben.

Mobiles Arbeiten bereits mehrheitlich durch Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarung geregelt

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) hat vor dem Hintergrund des ersten Entwurfes eine DGFP // Blitzlicht-Befragung durchgeführt. Der Versand der Befragung startete am 09.10.2020, teilgenommen haben 408 Personen, den Fragebogen haben 343 Personen bis zum 16.10.2020 beendet.

Schon heute besteht bei fast 50 Prozent der befragten Unternehmen eine Betriebsvereinbarung für mobiles Arbeiten, oder sie regeln dies durch Einzelvereinbarungen (26 Prozent) bzw. durch gelebte Praxis (25 Prozent). Die corona-bedingte Situation führt dazu, dass in einigen Unternehmen bis zu 100 Prozent mobil gearbeitet wird. Insgesamt gewähren 77 Prozent der befragten Unternehmen 52 Tage im Jahr mobiles Arbeiten.

Hinsichtlich der geplanten Arbeitszeiterfassung befürchten 37 Prozent die Herausforderung der technischen Umsetzung, dagegen sehen 51 Prozent keine technische Herausforderung. 16 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die Zeiterfassung aktuellen Regelungen widerspricht, 37 Prozent sehen einen Widerspruch mit der Vertrauensarbeitszeit.

Im Weiteren sehen die Befragten zu 70 Prozent Herausforderungen bei der Gewährleistung des geplanten Arbeitsschutzes; 65 Prozent sehen Herausforderungen aufgrund von Ungleichbehandlungen der Mitarbeiter/Innen, welche mobil arbeiten können oder nicht. 54 Prozent sehen eine Herausforderung in der Begründungs- und Dokumentationspflicht. Die Kosten für die Ausstattung und Versicherungsfragen beinhalten für ca. 40 Prozent eine Herausforderung.

Mobiles Arbeiten in der Zukunft – ein weiteres Gesetz wird wenig helfen, vielmehr sollte der Gesetzgeber einzelne Fragestellungen klären.

Die DGFP begrüßt mobiles Arbeiten, es ist ein sinnvoller Baustein in der Flexibilisierung von Arbeit, um u.a. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dies sollte jedoch in erster Linie durch die Unternehmen selbst, gemeinsam mit ihren Mitarbeitern und Sozialpartnern umgesetzt werden. Im Dialog zwischen Unternehmen, Mitarbeitern und den Sozialpartnern werden erfahrungsgemäß Lösungen erarbeitet, die die individuellen Bedürfnisse der Beteiligten und der Unternehmenssituation berücksichtigen.

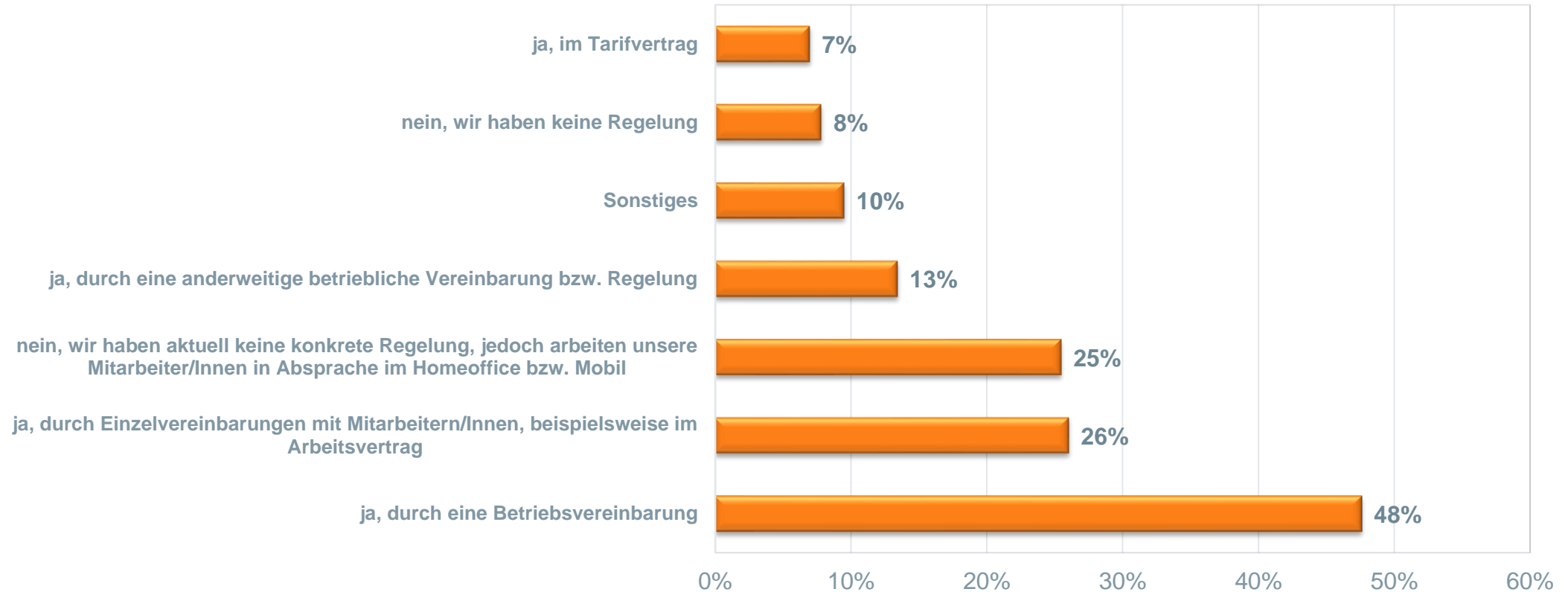
Eine gesetzliche Vorschrift erschwert dies, selbst der im zweiten Referentenentwurf vorgesehene Auskunftsanspruch verkompliziert dies. Die Unternehmenspraxis zeigt, mobiles Arbeiten funktioniert und wird flächendeckend umgesetzt, gleich ob durch eine Betriebsvereinbarung oder Individualvereinbarung – ein Gesetz ist nicht nötig. Der Referentenentwurf lässt im Weiteren einiges ungeklärt, zwar soll der Arbeitsschutz gelten, doch eine Regelung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber in privaten Räumen ist nicht formuliert. Auch die Dokumentation der Arbeitszeit im mobilen Arbeiten kann, wie auch im Büro, Regelungen von bestehender Vertrauenszeit widersprechen.

Ein weiteres Gesetz wird wenig helfen, vielmehr sollte der Gesetzgeber einzelne Fragestellungen klären, z.B. bei der Arbeitszeiterfassung oder der Haftung für Arbeitsmittel, im Arbeitsschutz oder bei der steuerlichen Behandlung des mobilen Arbeitens.

Ergebnisse im Detail (Befragungszeitraum: 09.10.2020 bis 16.10.2020)

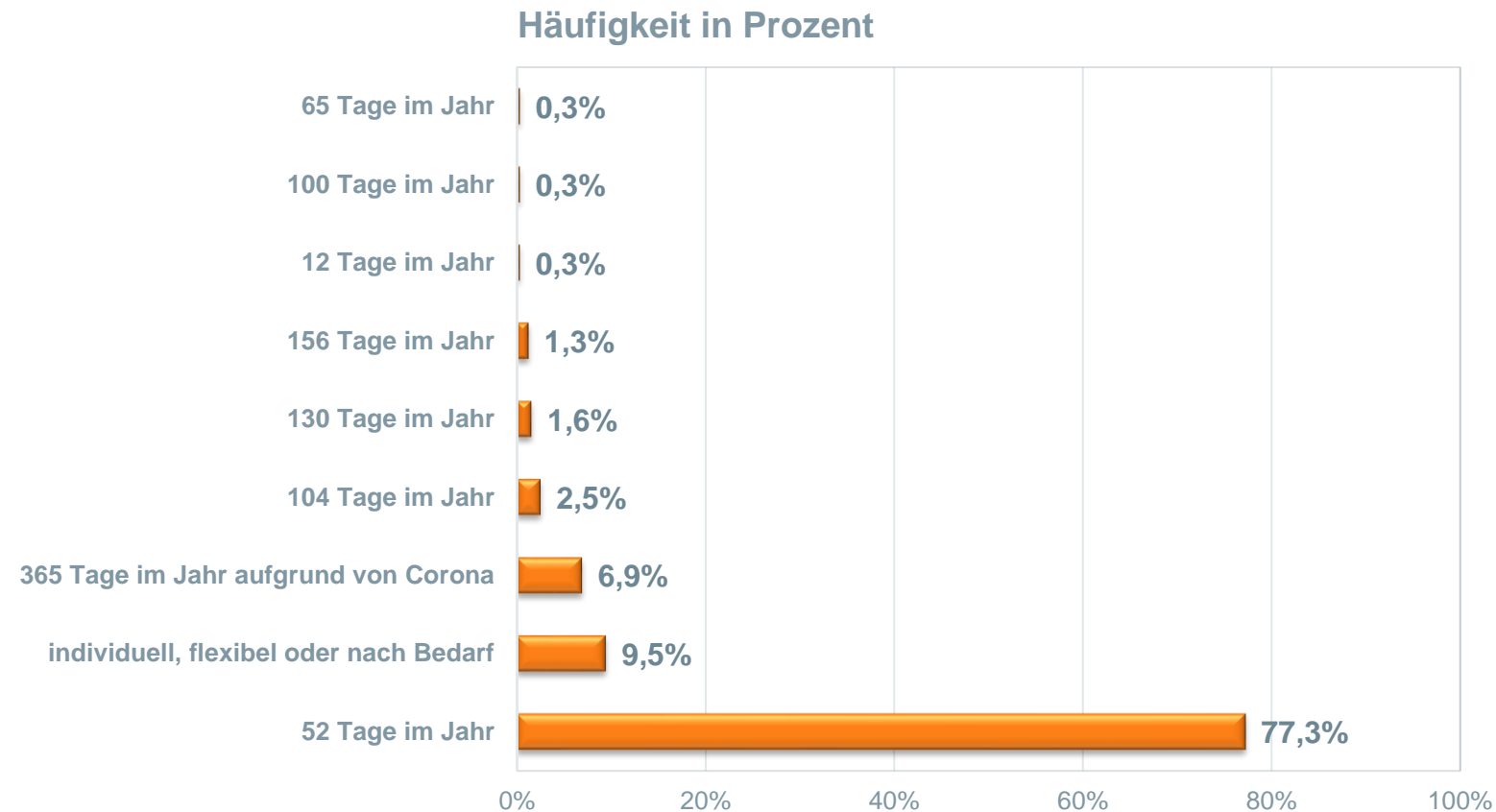
Besteht aktuell bei Ihnen eine konkrete Regelung zum Homeoffice / mobilen Arbeiten? (Mehrfachnennung war möglich)

Häufigkeit in Prozent



Ergebnisse im Detail (Befragungszeitraum: 09.10.2020 bis 16.10.2020)

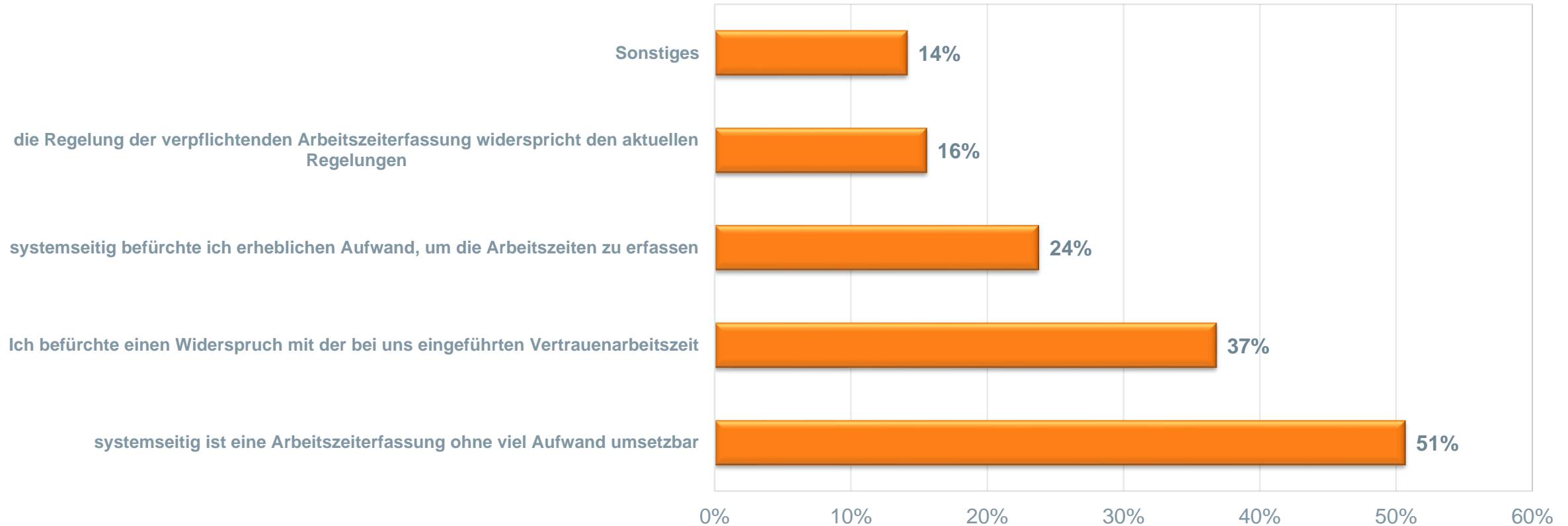
Wie viele Tage Homeoffice / mobiles Arbeiten gewährt Ihr Unternehmen / Organisation aktuell?
(Mehrfachnennung war möglich)



Ergebnisse im Detail (Befragungszeitraum: 09.10.2020 bis 16.10.2020)

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Arbeitszeiterfassung während des mobilen Arbeitens? (Mehrfachnennung war möglich)

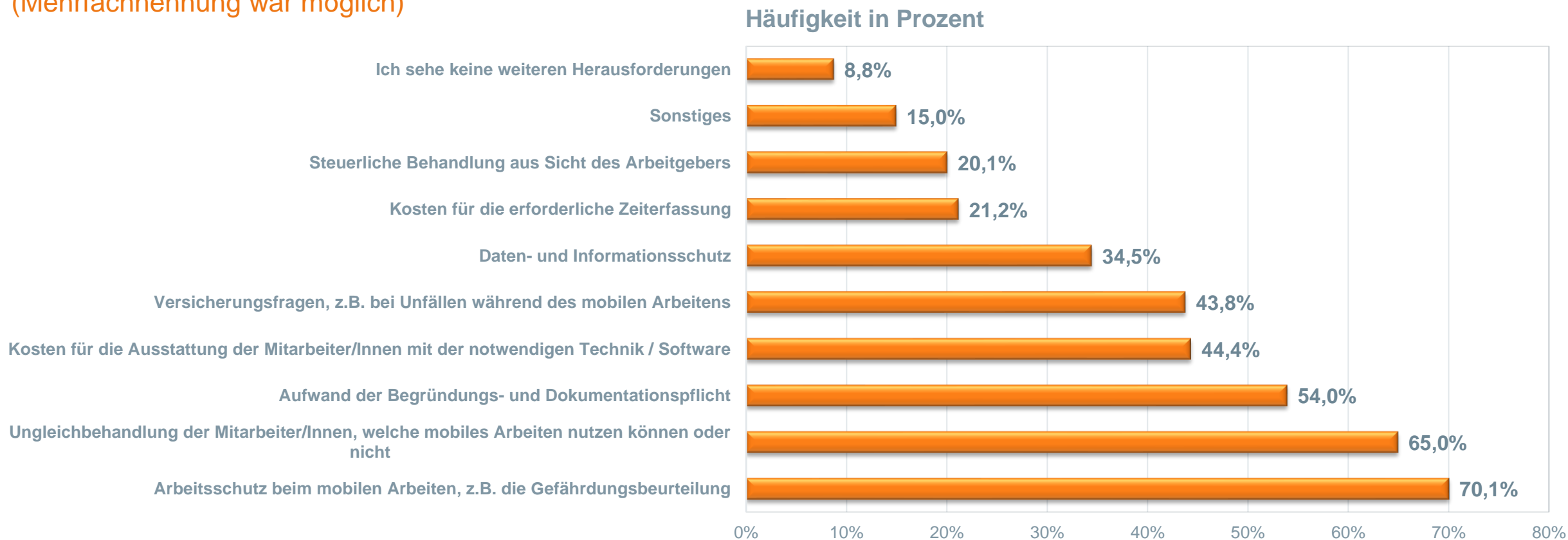
Häufigkeit in Prozent



Ergebnisse im Detail (Befragungszeitraum: 09.10.2020 bis 16.10.2020)

Welche weiteren Herausforderungen sehen Sie bei einem gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten?

(Mehrfachnennung war möglich)



Kontakt

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Linkstrasse 2, 10785 Berlin

www.dgfp.de

Norma Schöwe

Geschäftsführerin

schoewe@dgfp.de

Kai Helfritz, MBA

Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen

helfritz@dgfp.de