

03.11.2020

Antrag

der Fraktion der SPD

Corona zeigt: Mobile Arbeit ist plötzlich Alltag geworden! - Für die vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - Das Mobile-Arbeit-Gesetz jetzt schnell auf den Weg bringen!

I. Ausgangslage

Die Corona-Krise versetzt auch der Arbeitswelt einen Digitalisierungsschub. Unzählige Beschäftigte arbeiten derzeit im Homeoffice. Fast jeder Zweite nutzt in diesen Zeiten zum ersten Mal die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Dies ist im Sinne des Gesundheitsschutzes wie auch dem Erhalt des Arbeitsplatzes ein großer Vorteil. Auch die Unternehmen profitieren durch die Aufrechterhaltung ihres Geschäftsbetriebes. Niemand hätte gedacht, wie schnell in Zeiten der Corona-Krise die Themen „mobiles Arbeiten“, „Homeoffice“ oder „Teleheimarbeit“ eine solche Dynamik entwickeln. Bis gestern war Arbeiten von zu Hause vorrangig ein Thema der Kontroversen von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, und doch bei aller Bedeutung im Ergebnis nur eher ein Randthema. Durch Corona sind diese Debatten in den Hintergrund geraten. Millionen von Beschäftigten sind von jetzt auf gleich zu „Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern“ geworden. In der Konsequenz dieser durch die Pandemie befeuerten Erkenntnisse hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) im Oktober diesen Jahres einen Gesetzentwurf für eine Initiative und Regelung zur mobilen Arbeit vorgelegt. Der Gesetzentwurf sieht die Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf mobile Arbeit bzw. Homeoffice vor. Grundsätzlich sollen Beschäftigte bei einer 5-Tage-Woche 24 Tage im Jahr mobil oder im Homeoffice unter bestimmten Voraussetzungen arbeiten dürfen. Zudem sieht der Gesetzentwurf eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte bei der Ausgestaltung der Rechte der Beschäftigten vor, wenn es um die konkrete Umsetzung der Bestimmungen geht. Die Zusammenarbeit der Sozialpartnerschaft von Beschäftigten und Unternehmen würde dadurch gestärkt, denn die Tarifvertrags- und Betriebspartner könnten weiterhin eigene, passgenaue Regelungen treffen, um betriebliche Regelungen zur mobilen Arbeit zu fördern. Durch den Gesetzentwurf würden also Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und die Interessen der Unternehmen gleichermaßen gestärkt, wenn es um die gemeinsame Ausgestaltung mobiler Arbeit geht. Im Ergebnis also ein System, von dem alle Beteiligten gleichermaßen profitieren. Zum Unverständnis aller Beschäftigten wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung nunmehr im Bundeskanzleramt gestoppt. Ausweislich des Bundeskanzleramtes heißt es, der Entwurf sei nicht geeignet für die weitere Abstimmung zwischen den Bundesministerien (siehe u.a. https://rp-online.de/politik/deutschland/merkel-ist-gegen-heils-plaene-fuer-rechtsanspruch-auf-homeoffice_aid-53941683). Zur Begründung hieß es im Kanzleramt, im Koalitionsvertrag stehe explizit ein Auskunftsrecht, jedoch kein Rechtsanspruch auf Homeoffice. Diese Einschätzung verkennt jedoch, dass eine Regierung in Zeiten von Krisen – wie der Corona Pandemie – jederzeit handlungsfähig bleiben muss und ihr Wirken auf neue Ausgangsbedingungen anzupassen hat. Im Übrigen heißt es im Koalitionsvertrag explizit: "Wir

Datum des Originals: 03.11.2020/Ausgegeben: 03.11.2020

wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen" (siehe auch: Koalitionsvertrag Bundesebene S. 41, Zeile 1822ff.). Klarer kann ein Auftrag zur Schaffung eines Gesetzes für mobiles Arbeiten nicht formuliert sein. Im Ergebnis bleibt also nur die Erkenntnis, dass CDU und CSU den Gesetzentwurf von Hubertus Heil blockieren! Corona hat jedoch gezeigt, dass das Arbeiten von zu Hause funktioniert und einen wichtigen Beitrag dazu leistet, die Pandemie einzudämmen. Um die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern, braucht es einen gesetzlichen Rahmen. Wann, wenn nicht in diesen Zeiten gilt es, mutige, arbeitsmarktpolitische Reformen voranzubringen und eine verbindliche Rechtsgrundlage für mobiles Arbeiten im Sinne der Beschäftigten zu verankern?

II. Mobile Arbeit: Ergebnisse der Enquetekommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“

Auch die Ergebnisse der auf Antrag der SPD-Fraktion eingesetzten Enquetekommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“, die im Oktober 2020 vorgelegt wurden, unterstreichen die aktuelle wie auch künftige Relevanz mobilen Arbeitens.

Grundsätzlich bieten Homeoffice und andere Formen des mobilen Arbeitens den Beschäftigten verschiedene Vorteile. Neben der flexibleren und freieren Gestaltung der Arbeit steht auch das Wegfallen von Wegzeiten im Zentrum der positiven Effekte. So kann die Reduktion von Pendelzeiten eine effizientere Nutzung der Arbeitszeit für die Beschäftigten ermöglichen. Zudem kann die Vermeidung von Pendelstrecken dazu beitragen, zu Stoßzeiten das Verkehrsaufkommen zu reduzieren. Es ergeben sich somit sowohl Vorteile für mobil, als auch für nicht mobil Beschäftigte wie auch gesamtwirtschaftlich und ökologisch vorteilhafte Effekte. Zudem kann das Arbeiten im Homeoffice eine ungestörtere Atmosphäre als etwa in einem Großraumbüro bedeuten. Insgesamt kann ortsflexibles Arbeiten die Chance auf mehr Selbstbestimmung und eine bessere Work-Life-Balance bieten.

Mobile Arbeit wird durch die Beschäftigten grundsätzlich positiv bewertet und nachgefragt. Viele Beschäftigte mit Homeoffice schätzen ihre Autonomie und berichten von einer höheren Arbeitszufriedenheit, wohingegen Beschäftigte mit unerfülltem Homeoffice-Wunsch im Durchschnitt unzufriedener als alle anderen Beschäftigten sind. Dem Fehlzeitenreport 2019 der AOK zufolge gaben mehr als zwei Drittel der Befragten an, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können und knapp drei Viertel, dass sie konzentrierter arbeiten. Darüber hinaus haben Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, geringere Fehlzeiten, als die, die nur im Betrieb tätig sind.

Mobile Arbeit bietet auch für die Arbeitgeberseite einige Chancen; zum Beispiel eine erhöhte Produktivität der Beschäftigten, Kosteneinsparungen durch kleinere Büroflächen oder auch die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber. Infrastruktur und Gebäude können durch mobile Arbeit in Zukunft potenziell anders genutzt werden. Arbeitsflächen können dabei mehr zu Kommunikationszentren für Besprechungen werden, da die Arbeitsumgebung in Zukunft physisch vorhanden sein, zum Teil aber auch virtuell verfügbar gemacht werden kann.

Allerdings gehen die Chancen der Arbeitsortflexibilität mit potenziellen Herausforderungen einher, dies wurde etwa auch durch die Corona-Krise gezeigt. Bezogen auf den Gesundheitsschutz sorgte die bereits dargestellte Ausweitung von Homeoffice Regelungen zwar dafür, dass sich viele Beschäftigte effektiver vor einer Ansteckung mit Covid-19 schützen

konnten. Angesichts der sehr kurzfristigen Umsetzung und Ausweitung mobilen Arbeitens ist es jedoch fraglich, ob allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, wie etwa die Gestaltung des Heimarbeitsplatzes oder die Gewährleistung geregelter Arbeitszeiten zur Vermeidung von Entgrenzung, vollumfänglich eingehalten werden konnten. Während dies kurzfristig zur Erreichung eines übergeordneten Ziels, der Eindämmung der Pandemie, akzeptabel erscheint, müssen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Perspektive, insbesondere bei einer Verstetigung mobilen Arbeitens, zwingend eingehalten werden.

Um die aufgrund der außergewöhnlichen Situation angepasste Arbeitsorganisation im Sinne des nachhaltigen Aufbaus flexibler Arbeitsformen zu stärken, ist daher ein flankierender Rechtsrahmen, wie ihn das Mobile-Arbeit-Gesetz bieten würde, absolut förderlich.

III. Der Landtag stellt fest:

- Die Corona-Pandemie hat gezeigt: Es geht viel mehr, als alle dachten. Mobile Arbeit ist plötzlich Alltag geworden und hat das Leben einfacher gemacht. Die Stärkung von Homeoffice, wo es möglich und gewünscht ist, muss daher angestrebt werden. Ein entsprechender rechtlicher Rahmen kann dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.
- Mobile Arbeit heißt: Mehr Zeit für die Familie, weniger Stress und Stau. Arbeit muss zum Leben passen! Das Recht auf mobile Arbeit sorgt dafür, dass Arbeit von unterwegs oder zu Hause kein Privileg für wenige bleibt.
- Mobile Arbeit darf aber nicht zu Entgrenzung führen. Es bedarf klarer Regeln für Gesundheitsschutz und Rechte der Beschäftigten im Betrieb, unterwegs und zu Hause. Normen und Vorschriften des Arbeitsschutzes müssen daher so an die digitale Arbeitswelt angepasst werden, dass insbesondere für mobiles Arbeiten und im Homeoffice die Chancen besser genutzt und die Risiken minimiert werden.
- Die erste Phase der Corona-Krise hat Eltern im Homeoffice vor das schwer lösbare Problem der parallelen Betreuung der eigenen Kinder und der Erledigung der Arbeit gestellt. Eltern haben dies für einen überschaubaren Zeitraum leisten können. Für alle Beteiligten, sowohl Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aber vor allem zum Wohl der Kinder muss deutlich geregelt sein: Mobiles Arbeiten ersetzt keine Kinderbetreuung.
- Es geht um Lösungen, die funktionieren. Darum ist der beste Weg, dass Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam eine passende Vereinbarung treffen – für jeden Fall und auch betrieblich wie tariflich.

IV. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

1. sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass CDU und CSU ihre Blockadehaltung zur Schaffung eines Mobile-Arbeit-Gesetzes aufheben und den Bundesarbeitsminister bei seiner Gesetzesinitiative zu unterstützen,
2. parallel eine wissenschaftliche Studie auf den Weg zu bringen, mit der die Chancen und Potenziale wie auch die Risiken der mobilen Arbeit für NRW aufgezeigt werden.

Thomas Kutschaty
Sarah Philipp
Lisa-Kristin Kapteinat
Josef Neumann
René Schneider

und Fraktion