

Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm werden die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren aufgezeigt.

Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) (Stand: 26.11.2020)

Prüfbericht

Regelungsvorhaben

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit soll das Ziel verfolgt werden, mobiles Arbeiten zu fördern und zu erleichtern.¹

Der Entwurf sieht dazu vor, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig, also nicht nur anlassbezogen mobil arbeiten möchten, verbesserte Rahmenbedingungen geschaffen werden sollen.²

So soll künftig geregelt werden, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden deren Wunsch mobil zu arbeiten hinsichtlich Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung sowie Art der mobilen Arbeit erörtern soll, mit dem Ziel, eine Vereinbarung zu erreichen, vgl. **§ 111 Abs. 2**

Gewerbeordnung (GewO). Mobile Arbeit soll gegeben sein, wenn Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte z.B. von einem Ort oder Orten ihrer Wahl erbringen, vgl. **§ 111 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 GewO**. Wenn keine Einigung über die mobile Arbeit erzielt wird, soll die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung form- und fristgerecht begründen, vgl. **§ 111 Abs. 3 S. 1 GewO**. Sofern die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diesen Erfordernissen oder der Erörterungspflicht nach § 111 Abs. 2 GewO nicht nachkommt, soll eine gesetzliche Fiktion eintreten und die mobile Arbeit nach den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach § 111 Abs. 1 GewO (Mitteilung von Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit) als festgelegt gelten, maximal jedoch für die Dauer von sechs Monaten, vgl. **§ 111 Abs. 3 S. 2 GewO**.

Weiterhin soll die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verpflichtet werden, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet und die regelmäßig mobil arbeiten, täglich die gesamte Arbeitszeit vollständig aufzuzeichnen, vgl. **§ 112 Abs. 1 S. 1 GewO**. Dies soll dazu dienen, sicherzustellen, tägliche Höchstarbeitszeiten sowie tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten einzuhalten.³

Betroffene Gruppe(n) von jungen Menschen

Normadressatinnen und -adressaten sind in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 27 Jahre, die den Wunsch haben, mobile Arbeitsformen zu nutzen.

Betroffene Lebensbereiche

Familie Freizeit Bildung/Arbeit Umwelt/Gesundheit Politik/Gesellschaft Digitales

Erwartete Auswirkungen

Das Vorhaben, das darauf abzielen soll, „dass die Arbeitsvertragsparteien über den Wunsch [...] mobil zu arbeiten, in einen Dialog treten und zu einer einvernehmlichen Lösung gelangen“⁴, kann sich auf eine bessere **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben** auswirken. Insbesondere die Gruppe der „Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger bevorzugen häufig eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, um Zeit für ihr Privatleben zu haben“⁵. Sofern es keine starren Arbeitszeiten gibt, kann dies mit mobiler Arbeit erreicht werden, z.B. wenn Wegzeiten zum Büro wegfallen und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dadurch etwa früher beginnen kann zu arbeiten. Da sich junge Erwachsene oftmals in einer Lebensphase befinden, in der viele Bereiche, vor allem Kinderbetreuung und Beruf, miteinander in Einklang gebracht werden müssen,⁶ könnten Möglichkeiten mobilen Arbeitens zur Vereinbarkeit verschiedener Aspekte beitragen. Dies könnte auch den Wiedereinstieg junger Mütter und Väter nach Elternzeiten vereinfachen.⁷ So könnten beispielsweise Pendelzeiten reduziert werden,⁸ was wiederum mehr Zeit für sich selbst oder mit der Familie ermöglichen würde. Arbeitsbedingungen, die mobiles Arbeiten beinhalten, könnten daher auch die Motivation und **Arbeitszufriedenheit** junger Beschäftigter steigern.⁹

Des Weiteren können sich die Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten auch auf die **psychische Gesundheit** der jungen Beschäftigten auswirken, sofern ihnen mobile Arbeit gewährt wird. Denn eine Vereinbarung etwa hinsichtlich Beginn, Dauer und Umfang der mobilen Arbeit kann klare Erwartungen auf Seiten der Vorgesetzten sowie auf Seiten der Beschäftigten diesbezüglich aufzeigen. Es kann der Weg dafür bereitet werden, einen flexibleren Alltag zu ermöglichen, was zu einer Reduzierung von Stress beitragen kann. Insofern mobile Arbeit vereinbart wird, kann damit einhergehend auch eine Reduzierung von Pendelzeiten zu einer Verbesserung des subjektiven Wohlbefindens von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beitragen.¹⁰ Allerdings könnten durch mobile Arbeit auch Risiken von weniger betrieblicher Kommunikation und das Gefühl sozialer Isolation entstehen.¹¹ Dies kann zu einer (gesundheitlichen) Belastung für die Beschäftigten führen und ihre Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen. Da das Vorhaben es jedoch in die Entscheidung der Beschäftigten stellt, ob sie mobil arbeiten möchten oder nicht, und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht seinerseits mobile Arbeit anordnen kann, liegt die Abwägung eventuell entlastender und möglicherweise belastender Gesichtspunkte bei den einzelnen Arbeitnehmenden.

Zudem kann mobile Arbeit durch eine mögliche Entgrenzung von Arbeit und Privatleben auch zu einer Mehrbelastung und zu einer Kultur der steten Erreichbarkeit führen.¹² Dementsprechend könnte eine vorgesehene Erfassung der täglichen Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten für die Beschäftigten eine **Schutzfunktion** für ihre (psychische) Gesundheit darstellen. Denn somit kann sichergestellt werden, dass Ruhezeiten und Dienstschluss von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen auch respektiert werden.¹³

Da mobile Arbeit begrifflich die Verwendung von Informationstechnologie voraussetzt, kann ein verstärkter Wunsch gerade von jüngeren Arbeitnehmenden zu einer Beschleunigung des technologischen Wandels der Arbeitswelt und damit zu einer stärkeren Annäherung an die digitalen Lebenswelten junger Menschen beitragen.

Anmerkungen und Hinweise

Es bleibt abzuwarten, ob der Entwurf, der darauf abzielt, miteinander in Dialog zu treten und die Wünsche über mobiles Arbeiten zu erörtern, letztlich auch dazu führt, dass mobiles Arbeiten eher umgesetzt wird. Nur unter dem Aspekt der tatsächlichen Durchführung mobilen Arbeitens könnten sich die insbesondere für junge Menschen relevanten Auswirkungen, wie der Bedarf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zeigen.

Datenbasis

Literaturrecherche

¹ Vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG)“, 26. November 2020, 1.

² Vgl. „Mobile Arbeit-Gesetz – MAG“, 1.

³ Vgl. „Mobile Arbeit-Gesetz – MAG“, 2.

⁴ „Mobile Arbeit-Gesetz – MAG“, 7.

⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg., *Die neue Vereinbarkeit. Beruf und Familie in einer modernen Arbeitswelt vereinbaren – eine Praxishandreichung für Unternehmen.*, Erfolgsfaktor Familie, 2015, 13.

⁶ Siehe z.B. zur „Rush Hour des Lebens“ (betrifft insbesondere Erwachsene zwischen 25 und 45 Jahre): Martin Bujard und Ralina Panova, „Rushhour des Lebens“, Dossier Familienpolitik (Bundeszentrale für politische Bildung, 15. Dezember 2014), <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens>.

⁷ Vgl. Holger Bonin u. a., „Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice“ (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, 2020), 78; 87.

⁸ Vgl. „Mobile Arbeit-Gesetz – MAG“, 7.

⁹ Vgl. „Mobile Arbeit-Gesetz – MAG“, 7.

¹⁰ Vgl. Annemarie Künn-Nelen, „Does Commuting Affect Health?“ (Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2015).

¹¹ Vgl. Bonin u. a., „Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice“, 31.

¹² Vgl. Sylvia Kraus, Hiltraud Grzech-Sukalo, und Kerstin Rieder, „Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend?“, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74, Nr. 3 (2020): 170.

¹³ Vgl. Bonin u. a., „Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice“, 140.