

Fraktionsantrag	Vorlagen-Nr.:	VO/7797/2021
	Status:	öffentlich
	Datum:	08.01.2021
Antragstellende Fraktion/en: Piratenpartei		

Beratungsfolge:		
Gremium	Zuständigkeit	Sitzung ist
Magistrat	Stellungnahme	Nichtöffentlich
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	Öffentlich
Stadtverordnetenversammlung	Entscheidung	Öffentlich

Antrag der Piratenpartei betr. Wahlfreiheit bei Home Office- bzw. Telearbeit, Pendlerzeit ist Lebenszeit und Arbeitszeit

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat wird gebeten

- (1) dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiter der Stadt Marburg und ihrer Tochterbetriebe zukünftig möglichst umfassend die freie Wahl erhalten, ob sie ihre beruflichen Aufgaben aus dem Home Office / per Telearbeit erledigen oder wie bislang klassisch vor Ort an einem Arbeitsplatz des städtischen Arbeitgebers.
- (2) zu prüfen, inwieweit es – analog zu Norwegen [1] – sinnvoll sein könnte, dass die Stadt als Arbeitgeber zukünftig Pendlerfahrzeiten als reguläre Arbeitszeit, z.B. mit dem aktuell gültigen Mindestlohn, vergütet.

Begründung:

Mit dem Eintreten der Corona-Pandemie ist aufgrund der aktuellen Vorgaben zu Kontaktbeschränkungen leider auch die Arbeit der Marburger Stadtverwaltung und der städtischen Tochterunternehmen nur eingeschränkt möglich.

Als Folge der Corona-Pandemie weiten viele Arbeitgeber aktuell Telearbeit- / Home Office-Tätigkeitsoptionen ihrer Mitarbeiter drastisch aus, was gerade in der letzten Zeit hinsichtlich der praktikablen Möglichkeiten auch durch eine zunehmende Entwicklung von multifunktionalen Internet-Kommunikationsmitteln weiter beflügelt wird.

Ein interessanter Nebeneffekt vermehrter Tele- / Home Office-Arbeit ist die Einsparung von Anreisen zum Arbeitsplatz, woraus sich **im Einklang mit den Marburger Klimaschutzvorhaben ein reduzierter ökologischer Fingerabdruck und ein reduziertes Stauaufkommen in der Innenstadt** ergeben dürfte, was wiederum das Fortkommen des ÖPNV beflügeln dürfte.

Wir halten es deshalb auch über die Corona-Pandemie hinaus für sinnvoll, dass die Stadt Marburg als Arbeitgeber ihren Mitarbeitern möglichst umfassend die freie Wahl einräumt, von zu Hause aus oder am klassischen städtischen Arbeitsplatz vor Ort zu arbeiten. Die freie Wahl brauchen wir deshalb, weil es einerseits Menschen gibt, die sich wunderbar diszipliniert selbst organisieren können, während anderen vielleicht der soziale Kontakt zu den Kollegen fehlt oder das interaktive Fachgespräch – Stichwort: Vielfalt der Arbeitskultur.

Die Ausweitung von Heimarbeitsmöglichkeiten einerseits regt andererseits zugleich zum Nachdenken über die Lebenszeit an, die Pendler zur notwendigen vor-Ort-Präsenz zur Ausübung ihrer Berufstätigkeit für ihren Arbeitgeber aufwänden. Es ist Lebenszeit, die darüber hinaus – zumindest bei den Nutzern öffentlicher Verkehrsmittel – oft genug zum Arbeiten genutzt, aber bis dato arbeitgeberseitig nicht vergütet wird.

Laut einer Entscheidung des EuGH gilt Fahrzeit nur dann als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer keinen festen Arbeitsort hat und ständig von Kunde zu Kunde oder von Einsatzort zu Einsatzort fahren muss. Dies betrifft vor allem Bauarbeiter, Handwerker und Mitarbeiter im Außendienst. Für diese ist auch der Weg von zu Hause zum ersten Kunden bzw. zum ersten Einsatzort des Tages vergütet, ebenso der Heimweg nach getaner Arbeit [2].

Bisher liefert die Rechtsprechung im Arbeitsrecht keine Vorgaben dazu, in welcher Höhe die Fahrzeit, die der Arbeitszeit gleichgesetzt wird, zu vergüten ist. Es gibt bisher auch keine tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Klauseln, die diesbezüglich Klarheit schaffen. So kann ein Arbeitgeber für die eigentlichen Fahrzeiten durchaus weniger zahlen, als es bei den restlichen Arbeitszeiten der Fall ist. Der Gesetzgeber gibt jedoch mit dem Mindestlohn eine klare Untergrenze vor: Pro Fahrstunde ist seit dem 1. Januar 2020 mindestens ein Bruttolohn von 9,35 Euro zu zahlen [2].

Kurz: Es ist derzeit in der BRD zwar keine Praxis, Pendlerzeit als für die Arbeit verwendete Lebens- und Arbeitszeit anzuerkennen und dementsprechend zu vergüten, es steht dem aber auch nichts entgegen. Darüber hinaus muss schon heute zumindest bei Dienstreisen die komplette Reisezeit als Arbeitszeit vergütet werden.

Wir sind deshalb der Ansicht, die Stadt Marburg könnte hier als Arbeitgeber ein weitergehendes Zeichen setzen.

Als Nebeneffekt einer Pendlerzeitvergütung wird häufig negativ diskutiert, dass Arbeitgeber zunehmend wohnortorientiert einstellen, d.h. zur Kostenminimierung Leute bevorzugen, die vor Ort wohnen. Genau das aber wäre hinsichtlich Klimaschutz ein positiver Effekt.

Dr. Michael Weber

Quellen:

[1] Vergütung von Pendlerzeiten in Norwegen:
<https://news.kununu.com/pendeln-sollte-es-als-arbeitszeit-zaehlen/>

[2] Rechtliches: <https://www.arbeitsvertrag.org/fahrzeit/>

Weiteres zum Thema:

[a] Süddeutsche Zeitung - Pendelzeit ist Arbeitszeit:
<https://www.sueddeutsche.de/karriere/gehalt-pendeln-ist-arbeitszeit-1.4149420>

[b] Die Zeit – Eine Nation pendelt: <https://www.zeit.de/feature/pendeln-stau-arbeit-verkehr-wohnort-arbeitsweg-ballungsraeume>

