

Antragsbereich A / **Antrag A7**

AntragstellerInnen: AfA-
Landesvorstand

Empfänger: Bundestagsfraktion
Bundesvorstand Landesparteitag AfA-
Landeskonferenz AfA-Bundeskonferenz
Die zuständigen sozialdemokratischen
Bundesminister

A7: Gesetzliche Regelungen für mobile Arbeit

Die AfA Bayern bekennt sich ausdrücklich zu gesetzlichen Mindestregelungen für mobile Arbeit.

5 Ziel ist es, Mindestregelungen für Arbeitnehmer*innen bei mobiler Arbeit gesetzlich abzusichern und die sich daraus ergebenden Chancen für die Gesellschaft zu nutzen.

10 Mobile Arbeit bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der von Arbeitnehmer*innen selbst gewählt wird oder an einem fest mit der/dem Arbeitgeber*in vereinbarten Ort erbracht werden.
15 Mobile Arbeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus.

20 Die nachfolgenden Forderungen für eine gesetzliche Regelung beziehen sich auf die regelmäßige, das heißt planmäßig wiederkehrende mobile Arbeit, wie zum Beispiel einmal oder mehrfach in der Woche oder zweimal im Monat an einem bestimmten Wo-

chentag.

25 Forderungen für die gesetzlichen Regelungen zur mobilen Arbeit:

• Die Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten nach Arbeitszeitgesetz dürfen auch durch mobile Arbeit
30 nicht aufgehoben werden.

• Die/der Arbeitgeber*in hat den Arbeitnehmer*innen, auch in leitenden Positionen, mobile Arbeit zu ermöglichen.

• Die Arbeitnehmer*innen können verlangen, wenn
35 es auf Grund ihrer Tätigkeit möglich ist, einen Teil ihrer Arbeit auch als mobile Arbeiten zu erbringen. Die/der Arbeitgeber*in hat der mobilen Arbeit der Arbeitnehmer*in zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

40 Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die mobile Arbeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

45 Die Ablehnungsgründe können auch tarifvertraglich festgelegt werden.

Lehnt ein/e Arbeitgeber*in die mobile Arbeit ab, so hat sie/er dies innerhalb von vier Wochen der
50 Arbeitnehmer*in schriftlich mit einer Begründung mitzuteilen.

• Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, den Arbeitnehmer*innen mobile Arbeit nach Maßgaben dieses Gesetzes anzubieten. Die/der Arbeitgeber*in
55 ist aber nicht berechtigt eine einseitige Anordnung

durchzusetzen.

- Grundsätzlich sollte die mobile Arbeit in Form einer betrieblichen Vereinbarung mit der betrieblichen Mitbestimmung geregelt werden. Besteht keine betriebliche Mitbestimmung, muss eine Vereinbarung auf Augenhöhe zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erfolgen.

60
65 Folgende Mindestregelungen muss die Vereinbarung enthalten:

- Wer hat ein Anrecht auf mobile Arbeit?
- Betriebliche Gründe für die Ablehnung von mobiler Arbeit
- 70 • Wo kann die mobile Arbeit geleistet werden (Festlegung der Örtlichkeiten)
- Anteil der mobilen Arbeit an der Gesamtarbeitszeit
- Erfassen der Arbeitszeit
- Arbeitszeiten in der mobilen Arbeit und damit auch
- 75 Erreichbarkeit
- Planungs-, Freigabe- und Kontrollverfahren für mobiles Arbeiten und betrieblicher Konfliktlösungsmechanismus bei Uneinigkeit
- Konzept / Maßnahmen zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen
- 80 • Verfahren und Maßnahmen zur Beförderung und Aufrechterhaltung der betrieblichen sozialen Gemeinschaft (Teamgeist)
- 85 • Die mobile Arbeit darf auf keinen Fall die Gesamtarbeitszeit überwiegen. Grundsätzlich sollte die mobile Arbeit höchstens 50% der vereinbarten Arbeitszeit betragen. Ausnahmen davon sind zeitlich zu begrenzen (z.B. Pflege von Familienangehörigen, temporäre Projekte, Pandemie) und ausdrücklich per
- 90

Tarifvertrag oder mit der Mitbestimmung zu vereinbaren. Besteht weder ein Tarifvertrag noch eine Mitbestimmung im Betrieb, muss dies einvernehmlich zwischen der/dem Arbeitgeber*in und der Arbeitnehmer*in geregelt werden.

- 95 • Die Kosten der Ausgestaltung für mobiles Arbeiten sind durch die/den Arbeitgeber*in zu tragen. Die/der Arbeitgeber*in stellt alle notwendigen (technischen) Mittel für die mobile Arbeit zur Verfügung.
- 100 • Die Fragen des Datenschutzes sind durch die/den Arbeitgeber*in zu regeln.
- Die/der Arbeitgeber*in hat die Weiterqualifizierung für die Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten.
- 105 • Die/der Arbeitgeber*in hat zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer*in auf Antrag eine Beendigung der mobilen Arbeit vornehmen können.

Begründung

110 Bisher gibt es keine gesetzlichen Regelungen für mobile Arbeit. Erst in Zeiten der Pandemie wurde in vielen Bereichen die mobile Arbeit unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen und den Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
115 umgesetzt.

Die mobile Arbeit hat für viele Arbeitnehmer*innen Vorteile gezeigt, sodass der Ruf lauter wurde, auch nach der Pandemie eine Möglichkeit der mobilen
120 Arbeit zu erhalten. Deswegen und aufgrund der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag (2017) sollte jetzt der gesetzliche Rahmen geschaffen werden.

Die Regelungen zum mobilen Arbeiten beziehen

125 sich nicht auf heimbasierte Arbeit oder Telearbeit,
bei denen ein fest eingerichtetes Arbeitszimmer
in der Privatwohnung besteht. Mobile Arbeit kann
entweder an einem Ort, der von Arbeitnehmer*innen
selbst gewählt wird, oder an einem fest mit der/dem
130 Arbeitgeber*in vereinbarten Ort erfolgen.