

Antragsbereich W / **Antrag W1**

AntragstellerInnen: Bezirk Niederbayern

Empfänger: Bundesparteitag

Bundestagsfraktion Landesparteitag

Landtagsfraktion

W1: Gesetzliche Regelungen für mobile Arbeit

Die NiederbayernSPD 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 Wochentag.

25 Forderungen für die gesetzlichen Regelungen zur
mobilen Arbeit:

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

• Die/der Arbeitgeber*in hat den Arbeitnehmer*in-
nen, 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 beeinträch-
tigt 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 Arbeit-
nehmer*innen mobile Arbeit nach Maßgaben die-
ses Gesetzes anzubieten. Die/der Arbeitgeber*in
55 ist aber nicht berechtigt eine einseitige Anordnung
durchzusetzen.

• Grundsätzlich sollte die mobile Arbeit in Form ei-

60 ner betrieblichen Vereinbarung mit der betrieblichen Mitbestimmung geregelt werden. Besteht keine betriebliche Mitbestimmung, muss eine Vereinbarung auf Augenhöhe zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen erfolgen.

65

Folgende Mindestregelungen muss die Vereinbarung enthalten:

- o Wer hat ein Anrecht auf mobile Arbeit?
- 70 o Betriebliche Gründe für die Ablehnung von mobiler Arbeit
- o Wo kann die mobile Arbeit geleistet werden
75 (Festlegung der Örtlichkeiten)
- o Anteil der mobilen Arbeit an der Gesamtarbeitszeit
- 80 o Erfassen der Arbeitszeit
- o Arbeitszeiten in der mobilen Arbeit und damit auch Erreichbarkeit
- 85 o Planungs-, Freigabe- und Kontrollverfahren für mobiles Arbeiten und betrieblicher Konfliktlösungsmechanismus bei Uneinigkeit
- o Konzept / Maßnahmen zur Sicherstellung des
90 Arbeitsschutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen

o Verfahren und Maßnahmen zur Beförderung und Aufrechterhaltung der betrieblichen sozialen
95 Gemeinschaft (Teamgeist)

- 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 Tarifvertrag oder mit der Mitbestimmung zu vereinbaren. Besteht weder ein Tarifvertrag noch eine
100 Mitbestimmung im Betrieb, muss dies einvernehmlich zwischen der/dem Arbeitgeber*in und der Arbeitnehmer*in geregelt werden.
- 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.
110
- 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.
115
- Die/der Arbeitgeber*in hat zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer*in auf Antrag eine Beendigung der mobilen Arbeit vornehmen können.

120 **Begründung:**

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

umgesetzt.

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

135

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