

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit

(Mobile Arbeit Gesetz – MAG)

A. Problem und Ziel

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem dynamischen strukturellen Wandel. Der Wandel wird insbesondere durch die Digitalisierung angetrieben, die die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen stellt. Wir begreifen diese Herausforderungen als Chance, um Verbesserungen für die Arbeitswelt und den Wirtschaftsstandort Deutschland zu erreichen.

Mit neuen technologischen Entwicklungen im IT- und Telekommunikationsbereich haben sich die Arbeitsstrukturen in der Arbeitswelt verändert. Flexible Arbeitsformen gewinnen zunehmend an Bedeutung und beeinflussen das Arbeitsleben. Auch im Verlauf der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viele berufliche Tätigkeiten mit Hilfe von mobilen Endgeräten, zum Beispiel Laptops, Tablets oder Smartphones ortsunabhängig, etwa von zu Hause oder auch von einem anderen Ort aus, erbringen können.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern und hierfür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Mobile Arbeit kann die Motivation und die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigern. Damit bietet sie Unternehmen die Möglichkeit, ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und Fachkräfte an sich zu binden. Mobile Arbeit trägt außerdem zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei und kann Pendelzeiten reduzieren. Obwohl mobile Arbeit bei immer mehr Tätigkeiten möglich ist, nutzen Arbeitgeber dieses Potential noch zu wenig. Es ist daher ein wichtiges arbeits- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmer freiwillig ortsflexibel arbeiten können und dies auch in den Betrieben gefördert wird. Denn mobile Arbeit wird dort optimal eingesetzt, wo ein einheitlicher und verbindlicher Rechtsrahmen zum Beispiel auf betrieblicher Ebene besteht, um die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Derzeit ist ein solcher Rechtsrahmen nicht gewährleistet.

Eine größere Verbreitung mobiler Arbeit erfordert Maßnahmen für einen wirksameren Schutz mobil arbeitender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Entgrenzung der Arbeit und vor Überforderung insbesondere im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Mobile Arbeit darf nicht zulasten der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gehen.

Darüber hinaus wird die Benachteiligung der von zu Hause arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Unfallversicherung im Zusammenhang mit dem Aufsuchen von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie auf Wegen im eigenen Haushalt beendet.

B. Lösung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig, das heißt nicht nur anlassbezogen, mobil arbeiten möchten, werden folgende verbesserte Rahmenbedingungen geschaffen:

- In der Gewerbeordnung wird geregelt, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin über dessen oder deren Wunsch nach mobiler Arbeit in einen Dialog treten soll.
- Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, dessen oder deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, hat einen Anspruch auf mobile Arbeit an bis zu 24 Tagen im Jahr, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche, soweit sich die Art der Tätigkeit grundsätzlich für mobile Arbeit eignet und der mobilen Arbeit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gewünschte mobile Arbeit, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung form- und fristgerecht begründen.
- Versäumt der Arbeitgeber dies, tritt eine gesetzliche Fiktion ein und die mobile Arbeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für die Dauer von maximal sechs Monaten als festgelegt. Die gesetzliche Fiktion greift auch, wenn der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin den Wunsch, mobil zu arbeiten, nicht erörtert. Dessen ungeachtet kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den gesetzlichen Anspruch auf mobile Arbeit gerichtlich durchsetzen.
- Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt. Danach hat der Arbeitgeber insbesondere die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Schutzmaßnahmen festzulegen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterweisen.
- Es wird sichergestellt, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien weiterhin eigene Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können. Die Sozialpartner kennen die Arbeitsstrukturen in den Unternehmen und in der jeweiligen Branche und Region. Sie können daher passgenaue und ausgewogene Lösungen unter Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten finden.
- Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig mobil arbeiten, ist künftig die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen. Die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit dient dazu, die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und der wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen.
- Der Betriebsrat ist durch ein ergänzendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit einzubeziehen.
- Versicherungslücken beim Unfallversicherungsschutz werden geschlossen. Künftig genießen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie von zu Hause aus oder an einem anderen Ort außerhalb der Unternehmensstätte arbeiten, im gleichen Umfang Versicherungsschutz wie bei einer Tätigkeit in der Unternehmensstätte. Darüber hinaus wird das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, wenn die Tätigkeit in dem gemeinsamen Haushalt ausgeübt wird.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Es wird erwartet, dass ein Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger lediglich durch die Einführung der Textform für die Mitteilung des Wunsches der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nach mobiler Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber entsteht. Jährlich wird dieser Erfüllungsaufwand auf 59.751 Stunden geschätzt.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 26,9 Millionen Euro. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 30,4 Millionen Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 755.000 Euro (Bund: 124.000 Euro, Länder: 290.000 Euro, Kommunen: 341.000 Euro), zur Einarbeitung in die Regelung. Danach entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,8 Millionen Euro (Bund: 296.000 Euro, Länder: 693.000 Euro, Kommunen: 814.000 Euro).

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit

(Mobile Arbeit Gesetz – MAG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Gewerbeordnung

Die Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1403) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu den §§ 111 bis 132a durch die folgenden Angaben ersetzt:

„§ 111 Mobile Arbeit

§ 112 Arbeitszeitnachweise für mobil arbeitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

§ 113 bis 132a (weggefallen)“.

2. § 111 wird wie folgt gefasst:

„§ 111

Mobile Arbeit

(1) Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die regelmäßig mobil arbeiten möchte, muss dem Arbeitgeber Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform mitteilen. Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung,

1. von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl oder
2. von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten

außerhalb der Betriebsstätte unter Verwendung von Informationstechnologie erbringt.

(2) Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, dessen oder deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass der Arbeitgeber

regelmäßiger mobiler Arbeit an bis zu 24 Tagen im Jahr, ausgehend von einer jahresdurchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche, zustimmt. Insoweit hat der Arbeitgeber auch dem gewünschten Beginn sowie der gewünschten Dauer und Verteilung der mobilen Arbeit sowie der gewünschten Art der mobilen Arbeit nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 oder 2 zuzustimmen. Der Anspruch besteht nicht, soweit die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder der mobilen Arbeit betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit sowie die Art der mobilen Arbeit nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 oder 2 mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

(4) Wird keine Vereinbarung über mobile Arbeit getroffen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seine ablehnende Entscheidung sowie deren Gründe spätestens zwei Monate nach der Mitteilung nach Absatz 1 in Textform zu erklären. Kommt der Arbeitgeber dieser Erklärungspflicht oder seiner Erörterungspflicht nach Absatz 3 nicht nach, gilt die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 mitgeteilte mobile Arbeit für die mitgeteilte Dauer, längstens für die Dauer von sechs Monaten als festgelegt. Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in seiner oder ihrer Mitteilung die Art oder, im Fall des Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, den Ort oder die Orte der mobilen Arbeit nicht angegeben, gilt mobile Arbeit nach Satz 2 Nummer 1 als festgelegt.

(5) Hat der Arbeitgeber die mobile Arbeit nach Absatz 4 Satz 1 ordnungsgemäß abgelehnt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin frühestens vier Monate nach Zugang der ablehnenden Entscheidung erneut eine Mitteilung nach Absatz 1 machen.

(6) Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn der mobilen Arbeit in Textform darüber informieren, wie seine oder ihre Sicherheit und Gesundheit gewährleistet wird.

(7) Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin können jeweils durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil die Beendigung der mobilen Arbeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum Ende des sechsten Kalendermonats seit dem Beginn der mobilen Arbeit in Textform erklären. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann frühestens vier Monate nach der vorzeitigen Beendigung erneut eine Mitteilung nach Absatz 1 machen. Soweit der Umfang der mobilen Arbeit den Umfang nach Absatz 2 Satz 1 überschreitet, sind von den Sätzen 1 und 2 abweichende Vereinbarungen zulässig. § 313 des Bürgerlichen Gesetzbuches bleibt unberührt.

(8) Von den Absätzen 1 bis 5, von Absatz 6 Satz 2 und von Absatz 7 Satz 1 bis 3 kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch zuungunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Übernahme abweichender tarifvertraglicher Bestimmungen vereinbaren.“

3. § 112 wird wie folgt gefasst:

„§ 112

Arbeitszeitnachweise für mobil arbeitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

(1) Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, auf die das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet und die regelmäßig nach § 111 Absatz 1 Satz 2 mobil arbeiten, ist § 16 Absatz 2 Satz 1 des Arbeitszeitgesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen. Er hat die Arbeitszeitnachweise nach Satz 1 mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

(2) Die Aufzeichnung kann durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erfolgen; der Arbeitgeber bleibt aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

(3) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren. Er hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auf Verlangen eine Kopie der Arbeitszeitnachweise auszuhändigen.

(4) Die Einhaltung der Pflichten nach Absatz 1 wird von den Aufsichtsbehörden nach § 17 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes überwacht. § 17 Absatz 2 bis 6 des Arbeitszeitgesetzes gilt entsprechend.“

4. § 147 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Der Aufzählung wird die folgende Nummer 1 vorangestellt:

„1. entgegen § 112 Absatz 1 Aufzeichnungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt,“.

bb) Die bisherigen Nummern 1 und 2 werden die Nummern 2 und 3.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall des Absatzes 1 Nummer 1 kann die Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro betragen.“

Artikel 2

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 87 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 13 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

2. Folgende Nummer 14 wird angefügt:

„14. Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit.“

Artikel 3

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

§ 8 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 313 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Wird die versicherte Tätigkeit mit Einwilligung des Unternehmers im eigenen Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“

2. In Absatz 2 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird,“.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die voranschreitende Digitalisierung und die damit verbundenen technologischen Entwicklungen im IT- und Telekommunikationsbereich führen zu einem Wandel in der Arbeitswelt, der sich im Verlauf der Corona-Pandemie nochmals beschleunigt hat. Mit Hilfe mobiler Endgeräte, wie beispielsweise Laptops, Tablets oder Smartphones, können viele berufliche Tätigkeiten ortsunabhängig erbracht werden. Dabei trägt mobile Arbeit dazu bei, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beruf und Privatleben besser vereinbaren können. Unternehmen können mit mobiler Arbeit die Motivation und die Arbeitszufriedenheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigern, ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und so Fachkräfte an sich binden oder neue Bewerberinnen und Bewerber gewinnen. Auch kann die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, die Motivation erhöhen und so zu Produktivitätssteigerungen beitragen sowie Pendelzeiten reduzieren.

Mobile Arbeit soll durch diesen Gesetzentwurf durch Einfügung einer Regelung in den arbeitsrechtlichen Teil der Gewerbeordnung gefördert und erleichtert werden. Die Regelung zielt darauf ab, dass die Arbeitsvertragsparteien über den Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, mobil zu arbeiten, in einen Dialog treten und zu einer einvernehmlichen Lösung gelangen. Die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers soll dadurch gestärkt werden, dass ein gesetzlicher Anspruch auf mobile Arbeit eingeführt wird.

Zudem sollen Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit ein Mitbestimmungsrecht erhalten, um die Einführung von regelmäßiger wie auch anlassbezogener mobiler Arbeit in den Betrieben zu fördern, den betroffenen Arbeitnehmern einen einheitlichen Rechtsrahmen bei der Ausgestaltung zu bieten und so die Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, das die Besonderheiten des jeweiligen Betriebs berücksichtigt.

Eine größere Verbreitung mobiler Arbeit erfordert Maßnahmen für einen wirksameren Schutz mobil arbeitender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Entgrenzung der Arbeit und Überforderung insbesondere im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Zur Vermeidung einer Überlastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, auch soweit sie regelmäßig mobil arbeiten, eine leistungsfähige, bedarfsgerechte Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur von entscheidender Bedeutung. Mobile Arbeit darf nicht zulasten der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gehen.

Darüber hinaus wird die Benachteiligung der von zu Hause arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Unfallversicherung im Zusammenhang mit dem Aufsuchen von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie auf Wegen im eigenen Haushalt beendet.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mobile Arbeit soll primär zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Vorgehen ist, dass der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die beziehungsweise der regelmäßig und nicht nur anlassbezogen mobil arbeiten möchte, über

den Wunsch nach mobiler Arbeit in einen Dialog tritt. Der Arbeitgeber hat mit der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung sowie die Art der mobilen Arbeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, dessen oder deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, hat einen Anspruch auf mobile Arbeit an bis zu 24 Tagen im Jahr, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche, soweit sich die Art der Tätigkeit grundsätzlich für mobile Arbeit eignet und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nicht, muss der Arbeitgeber seine ablehnende Entscheidung gegenüber der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer form- und fristgerecht begründen. Versäumt der Arbeitgeber dies, tritt eine gesetzliche Fiktion ein und die mobile Arbeit gilt entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer von maximal sechs Monaten als festgelegt. Die gesetzliche Fiktion greift auch, wenn der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer den Wunsch, mobil zu arbeiten, nicht erörtert. Dessen ungeachtet kann die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer den gesetzlichen Anspruch auf mobile Arbeit gerichtlich durchsetzen.

Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt. Danach hat der Arbeitgeber insbesondere die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen und Maßnahmen festzulegen. Hierzu gehört insbesondere eine Unterweisung. Spezielle Hilfestellungen (Konkretisierungen) zu den Arbeitsschutzmaßnahmen können dem Arbeitgeber insbesondere durch Regeln und Empfehlungen der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Arbeitsschutzausschüsse gegeben werden.

Sichergestellt wird, dass die Tarifvertrags- und Betriebsparteien weiterhin eigene Regelungen zu mobiler Arbeit treffen können. Die Sozialpartner kennen die Arbeitsstrukturen in den Unternehmen und in der jeweiligen Branche und Region. Sie können daher passgenaue und ausgewogene Lösungen unter Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten finden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig mobil arbeiten, wird der Arbeitgeber verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit täglich vollständig zu erfassen. Repräsentative Studien zeigen, dass Personen, die regelmäßig oder gelegentlich von zuhause aus arbeiten, eine höhere wöchentliche Arbeitszeitbelastung haben als Personen, die ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb arbeiten. Zudem wird Arbeit, die an einem anderen als dem regulären Arbeitsort geleistet wird, oftmals nicht erfasst. Die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit dient somit dazu, die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und der wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen.

Die Rechte der Betriebsräte im Hinblick auf mobile Arbeit werden zu einem Mitbestimmungsrecht zur Einführung und über die Ausgestaltung von regelmäßiger wie auch anlassbezogener mobiler Arbeit ausgebaut. Trotz der Vorteile der mobilen Arbeit auch für die Arbeitgeber wird mobiles Arbeiten nach der WSI Betriebsrätebefragung 2016 nur in 13 Prozent der Betriebe verstärkt angeboten und genutzt. Andere Studien zeigen, dass nur 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause ausarbeiten, obwohl dies bei 40 Prozent der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre (Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, in: DIW-Wochenbericht 83 (5), S. 95 ff.). Grund hierfür ist auch, dass Vorgesetzten die Anwesenheit der Arbeitnehmer in der Betriebsstätte wichtig ist, obwohl diese zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht unbedingt erforderlich ist. In einer Befragung von Beschäftigten und Personalleitern haben 69 Prozent der Befragten angegeben, dass dies der Grund sei, der dem Wunsch nach mobiler Arbeit entgegengebracht wird. Weitere 23 Prozent haben angegeben, dass mobile Arbeit nicht gestattet ist, obwohl ihre Tätigkeit dies zuließe (Forschungsmonitor des BMAS „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“, 2015).

Der Betriebsrat besitzt gegenüber dem Arbeitgeber eine starke Position, um mobile Arbeit im Betrieb zu fördern und so die Möglichkeiten der digitalisierten Arbeitswelt für bessere Arbeitsbedingungen zu nutzen. Eine Vereinbarung der mobilen Arbeit auf betrieblicher Ebene ist im Interesse der Arbeitnehmer, weil diese einheitlich verbindliche und auf den Betrieb zugeschnittene Regeln zu mobiler Arbeit schafft und zugleich dazu beiträgt, die mit mobiler Arbeit verbundenen Gefahren zu reduzieren. Dazu gehört insbesondere die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben.

Versicherungslücken beim Unfallversicherungsschutz werden geschlossen. Künftig genießen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, soweit sie im eigenen Haushalt oder an einem anderen Ort außerhalb der Unternehmensstätte arbeiten, in gleichem Umfang Versicherungsschutz wie bei einer Tätigkeit in der Unternehmensstätte. Darüber hinaus wird das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von Kinderbetreuungseinrichtungen erfasst, wenn die Tätigkeit in dem gemeinsamen Haushalt ausgeübt wird.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

Die Regelung setzt zugleich Artikel 9 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S.79) mit Blick auf die „Nutzung von Telearbeit“ für den dort geregelten Personenkreis um.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Eine nachhaltige Entwicklung ist Leitbild der Politik der Bundesregierung. Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit dem Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses Regelungsvorhaben trägt zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 8 (Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Mit der Regelung soll erreicht werden, dass in einer digitalisierten Arbeitswelt die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeber sozialverträglich erhalten beziehungsweise gesteigert werden kann (Schlüsselindikator 8.4 der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie). Gleichzeitig sollen durch die Regelungen die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch Ältere) verbessert werden (Schlüsselindikatoren 8.5.a und b), indem diese ortsflexibel arbeiten und damit auch Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren können. Zudem können Ressourcen durch mobile Arbeit eingespart und das Verkehrsaufkommen verringert werden, sodass mobile Arbeit auch zur Erreichung der Klimaschutzziele beiträgt.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Auch die ergänzenden Regelungen zum Unfallversicherungsschutz von Personen im Homeoffice verursachen bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung im Ergebnis keine Mehrkosten. Soweit Personen ihre Tätigkeit künftig zuhause statt in der Unternehmensstätte ausüben, stehen den hieraus resultierenden Aufwendungen Minderausgaben durch wegfallende Wegeunfälle und eine entsprechende Verringerung der Versicherungsfälle gegenüber, die bisher durch die Tätigkeit an der jeweiligen Unternehmensstätte unmittelbar eintreten. Soweit Personen bereits in der Vergangenheit ihre Tätigkeit zuhause erbracht haben, werden sich durch die Schließung der Versicherungslücken zwar zusätzliche Aufwendungen ergeben; diesen stehen aber Minderausgaben mindestens in gleicher Höhe gegenüber, da sich die Zahl der Wegeunfälle insgesamt durch die mit diesem Gesetz geförderte Tätigkeit zuhause verringert.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger wird durch die Änderung der Gewerbeordnung Erfüllungsaufwand erwartet. Dieser wird wie folgt geschätzt:

Interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihren Wunsch nach mobiler Arbeit dem Arbeitgeber in Textform mitteilen. Auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vom 30. Juni 2019 sowie Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird geschätzt, dass rund 2,1 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher nicht mobil arbeiten, regelmäßig mobil arbeiten möchten. Es wird angenommen, dass 10 Prozent dieser geschätzten Arbeitnehmerzahl (rund 210.000 Personen) jährlich einen Antrag stellen werden. Die Antragstellung in Textform wird mit einem jeweiligen Zeitaufwand von siebzehn Minuten beziffert. Fünf Minuten werden geschätzt benötigt, sich mit der Regelung vertraut zu machen und zwölf Minuten, um das Schriftstück zu erstellen. Das ergibt einen geschätzten jährlichen Aufwand von 59.751 Stunden.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Zu Artikel 1:

Teilt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer den Wunsch nach mobiler Arbeit dem Arbeitgeber mit, müssen die Arbeitsvertragsparteien diesen erörtern.

Für die Wirtschaft entsteht so ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 17,3 Millionen Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7,75 Millionen Euro. Dem liegen nachfolgende Schätzungen und Annahmen zugrunde:

Es wird auf Basis der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2019) angenommen, dass jeder der rund 2,15 Millionen Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten fünfzehn Minuten benötigt, um sich in die Regelung einzuarbeiten. Dies wird von einer Personalsachbearbeiterin oder einem Personalsachbearbeiter geleistet. Der Stundenlohn wird mit 32,20 Euro aus der Lohnkostentabelle Wirtschaft des Statistischen Bundesamtes bewertet. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 17,3 Millionen Euro.

Es wird auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geschätzt, dass von der Regelung rund 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Wirtschaft profitieren werden. Es wird angenommen, dass jährlich 10 Prozent dieser an mobiler Arbeit interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag stellen werden. Dies sind rund 200.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es wird angenommen, dass die Entgegennahme des Antrags drei Minuten (mittlere Qualifikation), die Erörterung fünfundzwanzig Minuten bei hoher Qualifikation und die Prüfung des Antrags zwanzig Minuten (mittlere Qualifikation) dauern wird. Die Erstellung einer Ablehnung in Textform wird fünfzehn Minuten bei einfacher Qualifikation in Anspruch nehmen. Die Löhne pro Stunde belaufen sich laut der Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes auf 22,10 Euro für eine einfache, 32,20 Euro für eine mittlere und 56,40 Euro für eine hochqualifizierte Tätigkeit. Es wird angenommen, dass die Hälfte der Anträge auf mobile Arbeit positiv entschieden werden.

Insgesamt ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 7,75 Millionen Euro.

Nach § 111 Absatz 6 GewO muss der Arbeitgeber eine Mitteilung zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz an die mobil arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aushändigen. Diese müssen die betroffenen Arbeitgeber erstellen. Es ist unbekannt, welche Arbeitgeber die hier geregelte mobile Arbeit bereits anbieten. Ebenso ist unbekannt, wie viele Arbeitgeber diese künftig anbieten werden. Laut dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes bestehen 895.108 Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Branchen, für die eine auf digitale Endgeräte ausgerichtete mobile Arbeit theoretisch möglich ist. Es wird angenommen, dass die Erstellung 20 Minuten dauert und von einer Person mit mittlerer Qualifikation durchgeführt wird (Lohnsatz laut Lohntabelle des Statistischen Bundesamtes liegt bei 32,20 Euro). Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 9,6 Millionen Euro.

Die künftig nach § 111 GewO regelmäßig mobil arbeitenden Beschäftigten müssen ihre Arbeitszeit nach § 112 GewO erfassen. Wie oben beschrieben, wird angenommen, dass ca. 100.000 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer jährlich auf Grund eines Antrags nach § 111 GewO regelmäßig mobile Arbeit leisten. Da die Tätigkeit digital und mobil stattfindet, wird angenommen, dass die Dauer der Erfassung der täglichen Arbeitszeit ca. 15 Sekunden dauert. Es wird angenommen, dass die Verteilung von Voll- und Teilzeit mobil arbeitender Personen der Verteilung im Arbeitsmarkt entspricht: rund 28 Prozent Teilzeit und 72 Prozent Vollzeit. Als Lohnsatz wird der Durchschnittslohnsatz über alle Branchen und Qualifikationen angenommen. Hieraus ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 2,45 Millionen Euro.

Zudem sollen auch die bereits regelmäßig mobil Arbeitenden die Arbeitszeit erfassen. Es wird angenommen, dass 12 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bereits regelmäßig mobil arbeitet. Bereits für 79 Prozent erfolgt eine Arbeitszeiterfassung, so-

dass angenommen wird, dass 21 Prozent mit dieser Regelung die Arbeitszeit erfassen werden. Dies trifft auf rund 760.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu. Die Verteilung auf Voll- und Teilzeit sowie die Lohnannahme erfolgt wie oben. Somit entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 18,6 Millionen Euro.

Zu Artikel 2:

Nach § 87 Absatz 1 Nummer 14 BetrVG erhalten Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit. Mobiles Arbeiten wird nach der WSI Betriebsrätebefragung 2016 nur in 13 Prozent der Betriebe verstärkt angeboten und genutzt. Zugleich hat eine Befragung von Beschäftigten und Personalleitern ergeben, dass 74 Prozent der Beschäftigten, die bisher nicht im Home Office arbeiten können, gerne die Möglichkeit hierzu hätten (Forschungsmonitor des BMAS „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“, 2015). Es ist deshalb davon auszugehen, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden. Aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen zu „Tele- und Heimarbeit“ seit 2015 (innerhalb von zwei Jahren) um 6 Prozent zugenommen haben (Quelle: WSI-Policy Brief Nummer 25). Es wird daher davon ausgegangen, dass jährlich 3 Prozent der Betriebe Handlungsbedarf sehen und Betriebsvereinbarungen anstreben. Bezogen auf 108.000 Betriebe insgesamt entspricht dies 3.240 Fällen. Es wird zur Vereinfachung auch hier angenommen, dass in höchstens 6,5 Prozent dieser Fälle die Einigungsstelle angerufen werden wird. Dies entspricht maximal 211 Fällen pro Jahr.

Es wird weiter davon ausgegangen, dass die durchschnittlichen Gesamtkosten eines Einigungsstellenverfahrens mit einer geschätzten Gesamtdauer von 8 bis 12 Stunden bei 6.330 bis 8.670 Euro und damit im Mittelwert bei 7.500 Euro liegen. Diese setzen sich zusammen aus dem Honoraranspruch des Einigungsstellenvorsitzenden von im Schnitt 2.400 bis 3.600 Euro auf Basis eines durchschnittlichen Stundensatzes von 300 Euro, den Honoraransprüchen der von je einem betriebsfremden Beisitzer in Höhe von jeweils 1.680 bis 2.250 Euro, geschätzten durchschnittlichen Auslagen des Vorsitzenden und der Beisitzer von insgesamt 170 Euro und Sachkosten von im Durchschnitt geschätzt 400 Euro. Unter Berücksichtigung der Kosten einer Einigungsstelle von durchschnittlichen 7.500 Euro ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,58 Millionen Euro.

Zu Artikel 3:

Durch die Regelungen zum Unfallversicherungsschutz von Personen, die zuhause arbeiten, entsteht für die Wirtschaft im Ergebnis kein Erfüllungsaufwand. Den zusätzlichen Unfallanzeigen der Ärztinnen und Ärzte sowie der Unternehmer steht eine entsprechende geringere Zahl von Anzeigen von Arbeitsunfällen auf der Unternehmensstätte und von Wegeunfällen gegenüber.

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung wird folgender Erfüllungsaufwand geschätzt:

Zu Artikel 1:

Stellt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Antrag auf mobile Arbeit beim Arbeitgeber, muss dieser zwischen den Arbeitsvertragsparteien erörtert werden.

Für die Verwaltung entstehen so ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 323.000 Euro und ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 447.000 Euro. Dem liegen nachfolgende Schätzungen und Annahmen zugrunde:

Es wird auf Basis der Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand Dezember 2019) angenommen, dass jeder der rund 31.000 Betriebe in der Verwaltung mit mindestens einem Beschäftigten fünfzehn Minuten benötigt, um sich in die Informationspflicht einzuarbeiten. Dies wird von einer Personalsachbearbeiterin oder einem Personalsachbearbeiter geleistet. Die Stundenlöhne entsprechen der Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes (Bund: 43,40 Euro, Länder: 40,80 Euro und Kommunen: 42,30 Euro). Für die angenommene Verteilung der Betriebe auf Bund, Länder und Kommunen wird angenommen, dass die Verteilung der Betriebe der Verteilung der Beschäftigten laut Personalstatistik des öffentlichen Dienstes (Stand 30. Juni 2018) entspricht. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 323.000 Euro (Bund: 53.000 Euro, Länder: 124.000 Euro und Kommunen: 146.000 Euro).

Es wird auf Basis der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand 30. Juni 2019), der Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes (Stand 30. Juni 2018) geschätzt, dass von der Regelung zur mobilen Arbeit aktuell ca. 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verwaltung (davon: Bund: 16.000, Länder: 38.000, Kommunen: 45.000) profitieren werden.

Es wird angenommen, dass jährlich 10 Prozent dieser an mobiler Arbeit interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag stellen werden.

Es wird angenommen, dass die Entgegennahme des Antrags drei Minuten mit mittlerer Qualifikation, die Erörterung fünfundzwanzig Minuten mit hoher Qualifikation und die Prüfung des Antrags zwanzig Minuten mit gehobener Qualifikation dauern werden. Die Erstellung einer Ablehnung in Textform wird fünfzehn Minuten bei mittlerer Qualifikation in Anspruch nehmen. Die Löhne pro Stunde belaufen sich laut der Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes für eine mittlere Qualifikation im Bund auf 31,70 Euro, in den Ländern auf 31,40 Euro und in den Kommunen auf 31,50 Euro. Für eine gehobene Tätigkeit wird im Bund mit 43,40 Euro, in den Ländern mit 40,80 Euro und in den Kommunen mit 42,30 Euro gerechnet. Für eine höhere Tätigkeit werden im Bund 65,40 Euro, in den Ländern 60,50 Euro und in den Kommunen 61,90 Euro veranschlagt.

Daraus ergibt sich ein geschätzter jährlicher Erfüllungsaufwand von 447.000 Euro (davon Bund: 73.000 Euro, Länder: 172.000 Euro und Kommunen: 202.000 Euro).

Nach § 111 Absatz 6 GewO muss der Arbeitgeber eine Mitteilung zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz an die mobil arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aushändigen. Diese müssen die betroffenen Arbeitgeber erstellen. Es ist unbekannt, welche Arbeitgeber die hier geregelte mobile Arbeit bereits anbieten. Ebenso ist unbekannt, wie viele Arbeitgeber diese künftig anbieten werden. Laut der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit bestehen 30.895 Betriebe in der öffentlichen Verwaltung. Es wird angenommen, dass die Erstellung 20 Minuten dauert und von einer Person aus dem gehobenen Dienst durchgeführt wird (Lohnsatz laut Lohntabelle des Statistischen Bundesamtes liegt bei Bund: 43,40 Euro, Länder: 40,80 Euro und Kommunen: 42,30 Euro). Für die Verteilung der Betriebe auf Bund, Länder und Kommunen wird angenommen, dass diese analog zur Verteilung der Beschäftigten erfolgt. Daraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 431.000 Euro (Bund: rund 71.000, Länder: 165.000, Kommunen: rund 195.000 Euro).

Die künftig nach § 111 GewO regelmäßig mobil arbeitenden Beschäftigten müssen ihre Arbeitszeit nach § 112 GewO erfassen. Wie oben beschrieben, wird angenommen, dass

rund 5.000 Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer jährlich auf Grund eines Antrags nach § 111 GewO regelmäßig mobile Arbeit leisten. Da die Tätigkeit digital und mobil stattfindet, wird angenommen, dass die Dauer der Erfassung der täglichen Arbeitszeit ca. 15 Sekunden dauert. Es wird angenommen, dass die Verteilung von Voll- und Teilzeit mobil arbeitender Personen der Verteilung im Arbeitsmarkt entspricht: rund 28 Prozent Teilzeit und 72 Prozent Vollzeit. Als Lohnsatz wird der Durchschnittslohnsatz über alle Qualifikationen angenommen (Bund: 38,80 Euro, Länder: 40,30 Euro, Kommunen: 37,30 Euro). Hieraus ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 137.000 Euro (Bund: 22.000 Euro, Länder: 53.000, Kommunen: 62.000 Euro).

Zudem sollen auch die bereits regelmäßig mobil Arbeitenden die Arbeitszeit erfassen. Es wird angenommen, dass 12 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bereits regelmäßig mobil arbeitet. Bereits für 79 Prozent erfolgt eine Arbeitszeiterfassung, sodass angenommen wird, dass 21 Prozent mit dieser Regelung die Arbeitszeit erfassen werden. Dies trifft auf rund 44.600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu. Die Verteilung auf Voll- und Teilzeit sowie die Lohnannahme erfolgt wie oben. Somit entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1,22 Millionen (Bund: 200.000 Euro, Länder: 469.000, Kommunen: 551.000 Euro).

Zu Artikel 3:

Durch die Regelungen zum Unfallversicherungsschutz von Personen, die zuhause arbeiten, entsteht für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Ergebnis kein Erfüllungsaufwand. Den zusätzlichen Verfahren durch den erweiterten Versicherungsschutz für diese Personen steht eine entsprechend geringere Zahl von Verfahren über Arbeitsunfälle auf der Unternehmensstätte und Wegeunfälle gegenüber.

5. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf wurde auf seine Gleichstellungsrelevanz überprüft. Die Regelungen beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind nicht gegeben.

VII. Befristung; Evaluierung

Von einer Befristung wird aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen.

Eine Evaluation der gesetzlichen Änderungen einschließlich des Anspruchs auf regelmäßige mobile Arbeit von 24 Tagen im Jahr erfolgt fünf Jahre nach Inkrafttreten. Diese wird auch die Frage nach der Akzeptanz und Praktikabilität der Regelungen umfassen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird in fachlich geeigneter Weise den Umfang der mobilen Arbeit sowie die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer prüfen. Hierfür sollen quantitative sowie qualitative Instrumente genutzt werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung der Gewerbeordnung)

Zu Nummer 1

Die Inhaltsübersicht wird entsprechend der Änderung der §§ 111 und 112 der Gewerbeordnung angepasst und ergänzt.

Zu Nummer 2

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 legt fest, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig mobil arbeiten möchten, dies dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der mobilen Arbeit mitteilen müssen. Gleichzeitig muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erklären, für welchen Zeitraum (Beginn, Dauer) und in welchem Umfang sie bzw. er mobil arbeiten möchte und wie die mobile Arbeit verteilt werden soll.

Satz 2 definiert den Begriff der mobilen Arbeit. Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre geschuldete Arbeitsleistung, je nach der mit dem Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung, entweder von einem Ort oder von wechselnden Orten ihrer Wahl (Nummer 1) oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten (Nummer 2) außerhalb der Betriebsstätte erbringen. Erfasst werden somit sowohl Vereinbarungen, die es dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ermöglichen, seinen oder ihren Arbeitsort selbst zu wählen beziehungsweise spontan den Arbeitsort zu wechseln, als auch Vereinbarungen, die einen bestimmten Arbeitsort für die mobile Arbeit vorsehen, insbesondere Vereinbarungen über mobile Arbeit ausschließlich im Homeoffice. Schließen die Arbeitsvertragsparteien eine Vereinbarung über mobile Arbeit, ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers bezüglich des Arbeitsortes gem. § 106 Absatz 1 Gewerbeordnung insoweit nicht mehr einschlägig. Mobile Arbeit liegt nicht vor, wenn die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund der Eigenart der Tätigkeit ausschließlich an einem von den Arbeitsvertragsparteien nicht oder nur bedingt beeinflussbaren Arbeitsort erbracht werden kann.

Die Art der mobilen Arbeit nach Nummer 1 oder 2 muss in der Mitteilung nach Satz 1 nicht angegeben werden. Soweit dies dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin sinnvoll erscheint, kann er oder sie jedoch bereits in der Mitteilung die gewünschte Art der mobilen Arbeit angeben.

Mobile Arbeit setzt die Verwendung von Informationstechnologie voraus. Damit wird klargestellt, dass Tätigkeiten, die eine berufsbedingte Mobilität voraussetzen und nicht unter Verwendung von Informationstechnologie ausgeübt werden können (beispielsweise Monteur- oder Fahrtätigkeiten), nicht unter den Begriff der mobilen Arbeit nach dieser Regelung fallen.

Zu unterscheiden ist die anlassbezogene von der regelmäßigen mobilen Arbeit. Diese gesetzliche Regelung bezieht sich ausschließlich 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. Dabei kommt es nicht darauf an, ob regelmäßig ganztags oder nur stundenweise mobil gearbeitet wird. Die anlassbezogene mobile Arbeit ist nicht Gegenstand dieser Regelung. Sie ist, vorbehaltlich anderslautender tariflicher oder betrieblicher Regelungen, weiterhin aufgrund einer dem Anlass entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien ohne die in dieser gesetzlichen Regelung aufgestellten Anforderungen möglich.

Auch Telearbeitsplätze im Sinne des § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung können sich, je nach der Gestaltung der zugrundeliegenden Vereinbarung, für mobile Arbeit im Sinne des Satzes 2 eignen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf regelmäßige mobile Arbeit in begrenztem zeitlichem Umfang. Die Einführung eines gesetzlichen Anspruchs trägt zu der größeren Verbreitung mobiler Arbeit bei. In den Verhandlungen über die Vereinbarung zur mobilen Arbeit wird die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gestärkt.

Der Anspruch besteht nach Satz 1 bei einer Fünf-Tage-Woche an bis zu 24 Tagen im Jahr. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit jahresdurchschnittlich auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch nicht ganztägig mobil arbeiten, sondern können, vorbehaltlich entgegenstehender betrieblicher Gründe, eine abweichende Verteilung der mobilen Arbeit verlangen. Eine Auswirkung auf die Anzahl der Tage an denen ein Anspruch auf mobile Arbeit besteht, hat dies nicht. Es gilt das Tagesprinzip.

Satz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber auch dem gewünschten Beginn sowie der gewünschten Dauer, Verteilung und Art der mobilen Arbeit zuzustimmen hat, soweit ein Anspruch auf mobile Arbeit besteht. Will ein Arbeitnehmer, der über die ihm zustehende (zeitlich begrenzte) mobile Arbeit hinaus mobil arbeiten, für den Fall, dass der Arbeitgeber den darüberhinausgehenden Wunsch ablehnt, nur in dem ihm zustehenden Umfang mobil arbeiten, kann er dies auch bereits in der Mitteilung nach Absatz 1 Satz 1 klarstellen und angeben, inwieweit er mit dieser Mitteilung seinen Anspruch geltend macht.

Nach Satz 3 ist der Anspruch ausgeschlossen, soweit die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit für mobile Arbeit nicht geeignet ist oder der mobilen Arbeit betriebliche Gründe entgegenstehen. Nicht jede Tätigkeit ist für mobile Arbeit geeignet, wobei sich künftig durch das Voranschreiten des technischen Fortschritts und insbesondere der Digitalisierung voraussichtlich immer mehr Tätigkeiten für mobile Arbeit eignen dürften. Bei Tätigkeiten, wie zum Beispiel Fließbandarbeit, Krankenpflege oder Brandbekämpfung bei der Feuerwehr, kommt mobile Arbeit aufgrund objektiver Unmöglichkeit heute nicht in Betracht. Satz 3 stellt dies klar.

Wenn sich die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit grundsätzlich für mobile Arbeit eignet, dürfen der mobilen Arbeit weiterhin keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Betriebliche Gründe, die den Arbeitgeber zur Ablehnung berechtigen können, sind zum Beispiel die Beeinträchtigung von Arbeitsabläufen, des Datenschutzes oder der Sicherheit der technischen Infrastruktur oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten für den Arbeitgeber. Das Entgegenstehen betrieblicher Gründe beurteilt sich im jeweiligen Einzelfall anhand einer umfassenden Interessenabwägung, in die etwa neben der Art der Tätigkeit und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und der Zahl der übrigen mobil oder ausschließlich im Homeoffice tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Beweggründe des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin für den Wunsch nach mobiler Arbeit, wie zum Beispiel die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, zu berücksichtigen sein können.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt sicher, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einen Dialog über mobile Arbeit eintreten. Gegenstand dieses Dialogs soll auch der Anspruch auf mobile Arbeit nach Absatz 2 sein.

Mobile Arbeit soll primär zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Arbeitgeber sind daher nach Absatz 3 verpflichtet, mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit sowie die Art der mobilen Arbeit nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 oder 2 mit dem Ziel einer Vereinbarung zu erörtern. Eine Erörterung in diesem Sinne liegt vor, wenn sich der Arbeitgeber mit dem angezeigten Wunsch, mobil zu arbeiten, einzelfallbezogen auseinandersetzt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Gelegenheit hat, den Wunsch näher zu erläutern. Beim Abschluss der Vereinbarung sind die Arbeitsvertragsparteien nicht an die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach Absatz 1 mitgeteilten Wünsche hinsichtlich des Beginns, der Dauer, des Umfangs, der Verteilung und der Art der mobilen Arbeit gebunden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 legt fest, wie mit dem Wunsch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsleistung teilweise mobil zu erbringen, umzugehen ist, wenn die Arbeitsvertragsparteien keine Vereinbarung nach Absatz 3 treffen.

Satz 1 regelt die formalen Vorgaben einer Ablehnung des Wunsches nach mobiler Arbeit durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer seine ablehnende Entscheidung sowie deren Gründe spätestens zwei Monate, nachdem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Wunsch nach Absatz 1 gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht hat, mitzuteilen. Die Ablehnungsgründe dürfen auch insoweit nicht sachfremd oder willkürlich sein, als der geltend gemachte zeitliche Umfang den Anspruch nach Absatz 2 übersteigt. So kann der Arbeitgeber zum Beispiel keine Gründe nennen, die diskriminierender Natur sind oder dem Maßregelungsverbot (§ 612a des Bürgerlichen Gesetzbuches) widersprechen.

Auch die Erörterung der Arbeitsvertragsparteien nach Absatz 3 muss innerhalb der Zwei-monatsfrist stattgefunden haben. Die Mitteilung einer ablehnenden Entscheidung und der Gründe hierfür muss in Textform (§ 126b des Bürgerlichen Gesetzbuches) erfolgen.

Kommt der Arbeitgeber diesen Erfordernissen oder seiner Erörterungspflicht nach Absatz 3 nicht nach, greift nach Absatz 4 Satz 2 eine gesetzliche Fiktion. Aufgrund der gesetzlichen Fiktion gilt die von der Arbeitnehmerin oder von dem Arbeitnehmer nach Absatz 1 gewünschte mobile Arbeit hinsichtlich Beginn, Umfang, Verteilung und Art für längstens sechs Monate als vereinbart. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine kürzere Dauer als sechs Monate mitgeteilt, gilt hinsichtlich der Fiktion diese kürzere Dauer. Der Zeitraum der gesetzlichen Fiktion von längstens sechs Monaten ist ausreichend, um den Flexibilisierungsinteressen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern effektiv Geltung zu verschaffen, wenn Arbeitgeber ihren Erörterungs- und Begründungserfordernissen nicht hinreichend nachkommen. Diese Befristung der gesetzlichen Fiktion stellt sicher, dass arbeitsvertragliche Abreden betreffend den Ort der Arbeitsleistung nur für einen überschaubaren Zeitraum abweichend von der ursprünglichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung kraft Gesetzes modifiziert werden.

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in seiner oder ihrer Mitteilung die Art oder, im Fall des Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, den Ort oder die Orte der mobilen Arbeit nicht angegeben, gilt mobile Arbeit nach Satz 2 Nummer 1 als festgelegt (Satz 3).

Auch im Fall der Fiktion steht es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer frei, dem Arbeitgeber den Wunsch, weiterhin mobil zu arbeiten, entsprechend Absatz 1 erneut mitzuteilen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den Fall, dass der Arbeitgeber die mobile Arbeit form- und fristgerecht nach Absatz 4 Satz 1 abgelehnt hat. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann in diesem

Fall frühestens vier Monate nach Zugang der ablehnenden Entscheidung des Arbeitgebers einen Wunsch nach mobiler Arbeit erneut mitteilen und so das Verfahren nach dieser Vorschrift neu auslösen. Für die Berechnung der Frist gelten die §§ 187 Absatz 1, 188 Absatz 2, erste Alternative, des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Dessen ungeachtet kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Anspruch nach Absatz 2 gerichtlich durchsetzen.

Zu Absatz 6

Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben nach Satz 1 unberührt. Der Arbeitgeber muss sich mit den Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit, die mit mobiler Arbeit verbunden sind, rechtzeitig befassen. Insbesondere hat er die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und dies zu dokumentieren. Zu den Arbeitsschutzmaßnahmen gehört insbesondere eine Unterweisung im Hinblick auf die erforderlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Die Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitsverhältnisse sind außerhalb der Arbeitsstätte begrenzt. Das betrifft insbesondere das Arbeiten im Privatbereich (Homeoffice). Die Mitwirkungsbereitschaft der Beschäftigten beim Arbeitsschutz gewinnen bei mobiler Arbeit besondere Bedeutung. Die Unterweisung dient dazu, die Beschäftigten zu befähigen, für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen.

Bei den bei mobiler Arbeit verwendeten Arbeitsmitteln kommt es nicht darauf an, ob solche vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder mitgebracht werden („Bring your own device“). Von besonderer Bedeutung sind zum Beispiel die Größe und Beschaffenheit von Bildschirmen, die Lichtverhältnisse und ergonomischen Verhältnisse am jeweiligen Arbeitsort. Spezielle Hilfestellungen (Konkretisierungen) zu den Arbeitsschutzmaßnahmen, die speziell bei mobiler Arbeit zu treffen sind, können dem Arbeitgeber insbesondere durch Regeln und Empfehlungen der beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Arbeitsschutzausschüsse gegeben werden.

Bei der in Absatz 6 Satz 2 geforderten Information kann der Arbeitgeber auf die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes, auf Regeln und Empfehlungen der Arbeitsschutzausschüsse sowie auf einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verweisen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 gilt sowohl für den Fall des Zustandekommens einer Vereinbarung über mobile Arbeit, als auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Anspruch nach Absatz 2 gerichtlich durchsetzt.

Beträgt die Dauer der mobilen Arbeit mehr als sechs Monate, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nach Satz 1 jeweils durch Erklärung gegenüber dem anderen Teil die Beendigung der mobilen Arbeit mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats seit dem Beginn der mobilen Arbeit in Textform erklären. Da die vorzeitige Beendigung frühestens nach Ablauf von sechs Monaten eintritt, läuft die Regelung bei einer kürzeren Dauer der mobilen Arbeit leer. Die Dauer der mobilen Arbeit wird ab ihrem jeweiligen Beginn berechnet. Selbst wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin aufgrund zweier oder mehrerer Mitteilungen ununterbrochen mobil arbeitet, werden die Zeiträume nicht addiert.

Satz 2 bestimmt, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, wie im Fall des Absatzes 5, frühestens vier Monate nach der vorzeitigen Beendigung der mobilen Arbeit erneut eine Mitteilung nach Absatz 1 machen kann.

Soweit der Umfang der mobilen Arbeit den Umfang nach Absatz 2 Satz 1 überschreitet, können die Arbeitsvertragsparteien nach Satz 3 abweichende Vereinbarungen treffen, zum Beispiel bezüglich der Länge der Fristen oder der Formerfordernisse für die Beendigungs-erklärung. Dessen ungeachtet können die Arbeitsvertragsparteien, vorbehaltlich anderslautender kollektiver Regelungen, die mobile Arbeit jederzeit einvernehmlich beenden.

Satz 4 stellt klar, dass § 313 des Bürgerlichen Gesetzbuches unberührt bleibt.

Zu Absatz 8

Absatz 8 Satz 1 ermöglicht den Tarif- und den Betriebsparteien, hinsichtlich der Absätze 1 bis 5, des Absatzes 6 Satz 1 und des Absatzes 7 Satz 1 bis 3 abweichende Vereinbarungen von den gesetzlichen Bestimmungen zu treffen. So können die Sozialpartner, die die Besonderheiten der Branche und Region oder des Unternehmens kennen, passgenaue und adäquate Lösungen für mobile Arbeit finden. Sie können dabei nicht nur innerhalb des bestehenden Rahmens von der gesetzlichen Regelung abweichen, sondern auch ein eigenständiges Konzept mobiler Arbeit entwickeln und regeln. Regelungen zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können die Arbeitsvertragsparteien zudem im Arbeitsvertrag vereinbaren.

Nach Absatz 8 Satz 2 können nichttarifgebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Geltung einschlägiger, das heißt räumlich, sachlich und zeitlich anwendbarer tariflicher Regelungen vereinbaren.

Zu Nummer 3

Die Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) gelten vollumfänglich auch bei mobiler Arbeit. Dies betrifft auch Dauer und Lage der Arbeitszeiten sowie die Pausen- und Ruhezeiten. Repräsentative Studien kommen zu dem Schluss, dass ein Großteil der Beschäftigten, die zeitweise oder gelegentlich von zuhause aus arbeiten, die dort erledigte Arbeit im Rahmen ihrer Freizeit – also nicht erfasst und unbezahlt – erledigt (vgl. „BMAS Monitor mobiles und entgrenztes Arbeiten“). Zudem ist die wöchentliche Arbeitszeitbelastung von Personen, die regelmäßig oder gelegentlich von zuhause aus arbeiten, höher als die von Personen, die lediglich ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb arbeiten.

Daher wird mit dem neu gefassten § 112 GewO die Pflicht eingeführt, die gesamte Arbeitszeit der regelmäßig mobil arbeitenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen täglich vollständig zu erfassen. Die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit dient dazu, die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und der wöchentlichen Mindestruhezeiten sicherzustellen.

Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 wird geregelt, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der unter das Arbeitszeitgesetz fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die regelmäßig nach § 111 Absatz 1 Satz 2 mobil arbeiten, jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzeichnen muss. Die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Absatz 2 Satz 1 ArbZG wird für mobil arbeitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsprechend modifiziert. Aufzuzeichnen ist die gesamte Arbeitszeit, nicht nur der mobil geleistete Teil und nicht nur die Arbeitszeit an Tagen, an denen vollständig oder teilweise mobil gearbeitet wird.

Formvorgaben werden im Übrigen nicht geregelt. Die Arbeitszeitaufzeichnung kann auch ohne elektronische Arbeitszeiterfassung durchgeführt werden. Gerade bei mobiler Arbeit, die in der Regel unter Verwendung von Informationstechnologie erfolgt, kann der Arbeitgeber jedoch moderne elektronische Zeiterfassungssysteme einsetzen und damit die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen kontrollieren. Bei einer Verarbeitung der

personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Arbeitszeitaufzeichnung hat der Arbeitgeber nach § 26 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz sicherzustellen, dass dies unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt.

Die Regelungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit stehen neben anderen Aufzeichnungspflichten, zum Beispiel mindestlohnrechtlichen Vorgaben. Diese Arbeitszeitaufzeichnungspflichten sind weiterhin unabhängig voneinander zu erfüllen und werden unabhängig voneinander kontrolliert. Dessen ungeachtet kann ein Arbeitgeber in der Praxis eine Aufzeichnung führen, die den Vorgaben unterschiedlicher Rechtsgrundlagen genügt.

Die Arbeitszeitnachweise sind vom Arbeitgeber mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungspflicht entspricht der Regelung in § 16 Absatz 2 Satz 2 ArbZG.

Zu Absatz 2

Mit Absatz 2 wird klargestellt, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erfolgen kann. Auch wenn der Arbeitgeber die Aufzeichnung delegiert, bleibt er für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten.

Zu Absatz 3

Mit Absatz 3 wird vorgeschrieben, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auf Verlangen in geeigneter Weise über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren muss. Auf Wunsch hat er eine Kopie in Papierform oder in elektronischer Form oder einen Ausdruck der Aufzeichnungen der Arbeitszeit auszuhändigen oder zu übermitteln.

Die Aufzeichnung der von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geleisteten täglichen Arbeitszeit ist ein besonders wirksames Beweismittel, um einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die geleistete tatsächliche Arbeitszeit zu gelangen. Sie kann daher auch dazu dienen, die Beachtung von Arbeitnehmerrechten sowie den öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz effektiver durchzusetzen.

Zu Absatz 4

Mit Absatz 4 wird geregelt, dass die Einhaltung der Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten von den Aufsichtsbehörden nach § 17 Absatz 1 ArbZG überwacht wird. § 17 Absatz 2 bis 6 ArbZG gilt entsprechend in Bezug auf die in Absatz 1 geregelten Arbeitszeitnachweise. Die Aufsichtsbehörde kann somit insbesondere auch zu diesen Arbeitszeitnachweisen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die Geschäftsräume oder die Arbeitsstätten des Arbeitgebers besichtigen sowie verlangen, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeitnachweise vorlegt oder einsendet. Die Aufsichtsbehörde kann die Arbeitszeitnachweise nutzen, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu überwachen.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Bußgeldvorschriften bei Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften in § 147 GewO werden um eine Vorschrift zu den Arbeitszeitnachweisen ergänzt. Wenn ein Arbeitgeber die Aufzeichnungen nicht in der vorgeschriebenen Weise erstellt oder nicht für die vorgeschriebene Dauer aufbewahrt, kann dies als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Zu Buchstabe b

In § 147 GewO war bisher kein Bußgeldrahmen festgelegt. Der für Verstöße gegen den neuen § 147 Absatz 1 Nummer 1 geltende Höchstbetrag von dreißigtausend Euro entspricht dem Höchstbetrag der Geldbußen bei Ordnungswidrigkeiten im Arbeitszeitgesetz sowie im Arbeitsschutzgesetz.

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Es wird ein eigenes Mitbestimmungsrecht über die Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit geschaffen. Umfasst davon ist sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene mobile Arbeit. Zugleich gewährleistet das Mitbestimmungsrecht die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehören zum Beispiel Regelungen über Tätigkeiten, für die mobiles Arbeiten in Betracht kommt, über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf. Es können Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden. Das Mitbestimmungsrecht bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann. Bereits bestehende Mitbestimmungsrechte gelten unverändert.

Das Mitbestimmungsrecht ermöglicht keine Regelungen zu arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten, die nicht mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden können (zum Beispiel Fahrer oder Boten). Gleiches gilt, wenn sich die Mobilität bereits zwingend aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung ergibt (zum Beispiel Handelsvertreter oder Monteure).

Zu Artikel 3 (Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Mit der Regelung wird eine Versicherungslücke geschlossen, die sich bei Tätigkeiten gezeigt hat, die von zu Hause aus erbracht werden. Schon nach geltendem Recht besteht im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz erstreckt sich neben der eigentlichen versicherten Tätigkeit auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Dies gilt sowohl auf der Unternehmensstätte als auch bei mobiler Arbeit. Unterschiede und damit Lücken im Versicherungsschutz gibt es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang etc. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice dagegen nicht.

Diese Unterscheidung lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten. Wie bei den bereits anerkannten Wegen zum Drucker ist auch bei den Wegen zum Beispiel zum Holen eines Getränks der Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie auf der Betriebsstätte gerechtfertigt, um Hürden bei der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit zu beseitigen. Daher ist eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz geboten, unabhängig davon, ob die Versicherten die Tätigkeit auf der Unternehmensstätte oder an einem anderen Ort ausüben.

Zu Nummer 2

Mit der neuen Nummer 2a wird der Unfallversicherungsschutz von Personen, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, auf die Wege erstreckt, die sie wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit zur außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder zurücklegen. Sie werden damit den Versicherten gleichgestellt, die ihre Tätigkeit an der

Betriebsstätte ihres Arbeitgebers oder an einem anderen externen Arbeitsplatz ausüben und für die bereits seit 1971 ein entsprechender Versicherungsschutz besteht. Zur Begründung hatte der Gesetzgeber seinerzeit ausgeführt:

„Mehr und mehr ist jedoch die Wirtschaft auch auf die Mitarbeit von Frauen angewiesen, die nur berufstätig sein können, wenn ihre Kinder während der Arbeitszeit versorgt sind. Man kann deshalb davon ausgehen, dass stets ein betriebliches Interesse an der Unterbringung der Kinder besteht, auch wenn der Unternehmer dabei nicht in irgendeiner Weise behilflich ist. [...] Ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit wird unterstellt, wenn der Vater oder die Mutter das Kind in Verbindung mit dem Weg zur Arbeitsstätte fortbringt oder auf dem Rückweg abholt.“ (BT-Drs. VI/1333 S. 5).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von Homeoffice, Telearbeit und vergleichbaren Arbeitsformen im eigenen Haushalt der Versicherten ist es gerechtfertigt, den Versicherungsschutz auch in diesen Fällen auf die mit einer Kinderbetreuung zusammenhängenden Wege zu erstrecken. Wie bei der Tätigkeit an einer betrieblichen Arbeitsstätte besteht ein Interesse des Unternehmers an der Unterbringung der Kinder, um die Ausübung der beruflichen Tätigkeit der Versicherten zu ermöglichen.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.