Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten

Zwischen der Hans-Wendt-Stiftung / Hans-Wendt gGmbh vertreten durch den Vorstand / Geschäftsführer

- nachfolgend Arbeitgeber

und dem Betriebsrat der Hans-Wendt-Stiftung / Hans-Wendt gGmbh vertreten durch die Vorsitzende

- nachfolgend Betriebsrat

wird folgende Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten geschlossen

Präambel

Das mobile Arbeiten ist eine Arbeitsform, die die Erfüllung der Arbeitsaufgaben auch außerhalb des Betriebes ermöglicht. So kann dazu beigetragen werden, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten und im betrieblichen Interesse zu ermöglichen. Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen sollen die Arbeitnehmer*innen eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten können.

Mobiles Arbeiten darf nicht zu einer Mehrbelastung der Beschäftigten durch ständige Erreich- und Kontrollierbarkeit oder durch eine über die vertragliche Arbeitszeit herausgehende Ausweitung des Arbeitsvolumens führen. Auch darf mobiles Arbeiten nicht zu einer Mehrbelastung anderer Beschäftigter der betroffenen Organisationseinheit oder zu einer Gefährdung der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes führen.

§ 1 Begriffsbestimmung

- (1) Mobile Arbeit umfasst alle arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen, die außerhalb der vom Arbeitgeber betriebenen Betriebsstätten erbracht werden. Diese Arbeitsleistungen erfolgen entweder online oder offline. Mobiles Arbeiten kann hierbei im Rahmen der gesetzlichen Regelungen ganztägig oder tagesanteilig erfolgen. Die Arbeitszeit kann hierbei flexibel auf verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten innerhalb und außerhalb des Betriebes aufgeteilt werden, sofern die jeweilige Aufgabenstellung dafür geeignet ist, produktives Arbeiten gewährleistet wird und der Arbeitscharakter überwiegt.
- (2) Arbeit im "Homeoffice" stellt kein mobiles Arbeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung dar.

 Beim Homeoffice ist die (teilweise) Erbringung der Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten

 Arbeitsplatz zu Hause gegeben. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Homeoffice-

Arbeitsplatz den gleichen gesetzlichen Anforderungen genügt, die für den betrieblichen Arbeitsplatz gelten. Der Arbeitnehmer ist bei der Homeoffice-Tätigkeit nicht frei in der Wahl seines nichtbetrieblichen Arbeitsplatzes, sondern muss die Arbeit von diesem festen, geprüften Arbeitsplatz aus erledigen.

Unter mobilem Arbeiten ist die durch Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten eingeräumte Möglichkeit zu verstehen, die Arbeitsleistung an typischerweise wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen (z.B. auf Reisen im Zug, im Hotel oder von zu Hause). Der Arbeitnehmer muss nicht notwendig von zu Hause arbeiten. Er muss lediglich seine Erreichbarkeit sicherstellen.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für sämtliche Mitarbeitenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 III BetrVG. Voraussetzung ist, dass die Arbeitsaufgaben nicht ortsgebunden zu erbringen sind. Ausgenommen ist eine Tätigkeit, deren Eigenart eine außerbetriebliche Arbeitsleistung voraussetzt, etwa bei einer Verpflichtung zu Rufbereitschaft.
- (2) Ungeachtet der nachfolgenden Regelungen bleibt Hauptarbeitsort der jeweils vereinbarte, reguläre Beschäftigungsort.

§ 3 Erlaubnis zur freien Wahl des Arbeitsortes

(1) Den Mitarbeitenden wird die Möglichkeit eingeräumt, nach schriftlicher Beantragung (durch die/den Mitarbeitende/n) und Genehmigung der jeweiligen Leitungskraft, einen Teil ihrer Arbeitsleistung von einem anderen, als dem regulären Beschäftigungsort zu erbringen. Die Genehmigung wird in Abstimmung mit der jeweiligen Leitungskraft dem Mitarbeitenden unter Abwägung der Interessen der

Mitarbeitenden mit den betrieblichen Belangen schriftlich erteilt.

- (2) Die Teilnahme am mobilen Arbeiten erfolgt freiwillig. Ein Rechtsanspruch auf Erteilung der Genehmigung zur mobilen Arbeit besteht nicht.
- (3) Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse wie z.B. Personalunterbesetzung, vermehrte Krankheitsfälle, u. ä. kann die Erteilung der Erlaubnis für den Zeitraum des Vorliegens dieses Hinderungsgrundes, verweigert oder widerrufen werden.
- (4) Auf Verlangen der Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber verpflichtet die Gründe für die Ablehnung oder Beendigung schriftlich zu erläutern.
- (5) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Mitarbeitenden und der zuständigen Leitungskraft über die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wird der Betriebsrat vermittelnd dazu gezogen. Findet weiterhin eine Einigung nicht statt, müssen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Einigung erzielen.

§ 4 Umfang des mobilen Arbeitens

- (1) Die individuelle Ausgestaltung der mobilen Arbeit erfolgt zwischen dem Mitarbeitenden und der zuständigen Leitungskraft. Sie verständigen sich unter angemessener Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Interessen auf Lage, Zeitraum und Häufigkeit des mobilen Arbeitens sowie die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden während der Mobilarbeit.
- (2) Die Mitarbeitenden sind nach Absprache berechtigt, von einer erteilten Erlaubnis keinen Gebrauch zu machen und ihre Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen.
- (3) Die außerhalb des Betriebes erbrachte Arbeitszeit wird entsprechend den betrieblichen Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit dokumentiert. Zeitzuschläge werden nur bei vorheriger Anordnung durch die Leitungskraft nach den Regelungen des Tarifvertrages gewährt.
- (4) Beim mobilen Arbeiten ist den Mitarbeitenden die Verteilung der Arbeitszeit an den Werktagen (Montag bis Samstag) freigestellt. Sofern auf Wunsch der Mitarbeitenden außerhalb der Rahmenarbeitszeit gearbeitet wird, begründet dies keinen Anspruch auf Zulagen oder Ausgleich durch Überstunden.
- (5) Die geltenden Arbeitszeitregelungen bleiben weiterhin vollumfänglich in Kraft. Mobiles Arbeiten erfolgt somit immer im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen, arbeitsvertraglichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen. Hierzu gehört insbesondere die Berücksichtigung der gesetzlichen Ruhezeiten.
- (6) Eine Erweiterung des Arbeitszeitvolumens durch mobiles Arbeiten ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Den Betriebsparteien ist bewusst, dass mobiles Arbeiten ein hohes Risiko der Entgrenzung der Arbeit birgt. Auf das Einhalten der geltenden Arbeitszeitregelungen ist von der jeweiligen Leitungskraft und den Mitarbeitenden zu achten.

§ 5 Erreichbarkeit

- (1) Die Mitarbeitenden stimmen die Zeiten der Erreichbarkeit mit der zuständigen Leitungskraft ab. Diese orientiert sich an der in der jeweiligen Abteilung üblichen Lage der Arbeitszeit, kann je nach individueller Absprache aber abweichen. Betriebliche und private Belange sind dabei zu berücksichtigen.
- (2) Außerhalb dieser einvernehmlich abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit, brauchen die Mitarbeitenden nicht erreichbar zu sein. Es müssen weder Anrufe entgegengenommen noch Aufträge bearbeitet werden. Hierauf werden alle Mitarbeitenden und insbesondere deren Leitungskräfte in geeigneter Form hingewiesen.
- (3) Es besteht Einvernehmen, dass die Mitarbeitenden außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit ein Recht auf Ruhe und Erholung haben.

§ 6 Nutzung der mobilen Arbeitsmittel und betrieblicher Unterlagen

- (1) Mobil tätigen Mitarbeitenden werden --sofern verfügbar gemäß betrieblichen Ausstattungsschlüssels- vom Arbeitgeber die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt (insbesondere Notebooks, Headsets).
- (2) Den Mitarbeitenden stehen weiterhin ausreichend betriebliche Arbeitsplätze gemäß dem betrieblichen Ausstattungsschlüssel mit entsprechender Ausstattung von Arbeitsmitteln zur Verfügung.
- (3) Die Mitarbeitenden können in keinem Fall angewiesen werden ihre privaten technischen Geräte zur Arbeitsleistung zu nutzen.
- (4) Betriebliche Unterlagen dürfen ausschließlich aus dem Betrieb mitgenommen werden, wenn dies zur unmittelbaren Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe notwendig ist.

§ 7 Datenschutz und Datensicherheit, Informationsschutz

- (1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist beim mobilen Arbeiten besonders zu achten. Arbeitgeber und Mitarbeitende sind verpflichtet, diese Anforderungen einzuhalten. Vertrauliche Daten und Informationen sind von den Mitarbeitenden so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können. Dies ist insbesondere bei Tätigkeiten außerhalb des betrieblichen Beschäftigungsortes zu beachten. Es gelten darüber hinaus die betrieblichen Regelungen/Dienstanweisungen zur Einhaltung des Datenschutzes und des Informationsschutzes.
- (2) Die Mitarbeitenden werden in geeigneter Weise bspw. durch Datenschutzschulungen über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit informiert.

§ 8 Arbeits- und Gesundheitsschutz

- (1) Die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an Telearbeitsplätze gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV finden bei mobilem Arbeiten keine Anwendung. Der Arbeitgeber hat mobil arbeitende Angestellte gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend, angemessen und regelmäßig zu unterweisen.
- (2) Für mobile Arbeit gilt der Arbeitsschutz gleichermaßen wie bei dem nicht mobil arbeitenden Mitarbeitenden. Mobil arbeitende Mitarbeitende sind umfassend über die Gefahren mobiler Arbeit zu unterrichten. Ebenso sind sie in der Gestaltung ihrer mobilen Arbeitsumgebung und geeigneter körperlicher Entlastungszyklen zu unterweisen. Mobile Arbeit ist ferner zum Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG zu machen.

- (3) Arbeitsunfälle an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte sind unter den gesetzlichen Voraussetzungen durch die Berufsgenossenschaft versichert. Ausgenommen von diesem Versicherungsschutz sind Unfälle, die sich bei der Ausübung privater Tätigkeiten ereignen oder in sonstiger Weise nicht unter die gesetzlichen Voraussetzungen der Unfallversicherung fallen.
- (4) Mitarbeitende, die mobile Arbeit leisten, werden in eine betriebliche Gruppenunfallversicherung einbezogen, die auch Unfälle außerhalb der betrieblichen Sphäre absichert.

§ 9 Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Soweit im Rahmen des mobilen Arbeitens personenbezogene Daten anfallen, werden sie nicht für eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet.

§ 10 Haftung

- (1) Die den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln. Manipulation, Auf- oder Umrüstung der Hard- oder Software sind unzulässig.
- (2) Im Fall der Beschädigung oder des Verlustes, ist die Haftung der Mitarbeitenden auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt. Das gilt auch für Personen, die mit den Mitarbeitenden in einer häuslichen Gemeinschaft leben

§ 11 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.12.2021 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung weiter, bis eine neue geschlossen wurde bzw. der Spruch einer Einigungsstelle die nicht zustande gekommene Betriebsvereinbarung ersetzt.

Bremen, den

Arbeitgeber

Betriebsrat