

Eckpunkte BV Mobiles Arbeiten

1. Zielsetzung/Zweckbestimmung/Präambel

- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Verhinderung „ständiger Erreichbarkeit“
- Bestehende betriebliche oder individuelle Vereinbarungen zu Telearbeit bleiben unberührt

2. Begriffsbestimmung

- Mobiles Arbeiten = ortsunabhängiges Arbeiten außerhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes
- Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig außerhalb der Betriebsstätten durchgeführt werden. Es ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

3. Geltungsbereich

- Sämtliche Arbeitnehmer (einschließlich Auszubildende) außer leitende Angestellte
- Vertraglich vereinbarter Arbeitsplatz bleibt erhalten

4. Freie Wahl des Arbeitsortes

- Arbeitnehmer haben die Möglichkeit (Freiwilligkeit) nach näherer Vereinbarung mit Arbeitgeber (Vorgesetzten, Personalabteilung, etc.), Arbeitsleistung außerhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes (an einem/mehreren Arbeitstagen pro Woche/Monat) zu erbringen.
- Umfang und zeitliche Lage muss definiert werden
- Erreichbarkeit muss definiert werden
- Evtl. Ankündigungsfrist bei Änderungen
- Berücksichtigung persönlicher Belange und dringender betrieblicher Interessen
- Konfliktlösungsmechanismus z.B. Einrichtung betriebl. Schlichtungsstelle oder paritätische Kommission

5. Sachliche Mittel / zusätzliche Aufwandsentschädigung

- Arbeitgeber stellt alle sachlichen (Arbeits-)Mittel, die zur Erfüllung mobiler Arbeit notwendig sind, unentgeltlich zur Verfügung (Hard- und Software). Insbesondere Firmen-Mobiltelefon, Firmen-Laptop, externe Maus und Tastatur sowie einen geeigneten Monitor
- Für die Bereitstellung persönlicher sachlicher Mittel (Anteil Telekommunikations-Anschluss/-Kosten, Strom, Heizung, Raumkosten, Verbrauchsmaterial etc.) erhält der Arbeitnehmer für jeden Tag der mobilen Arbeit eine Pauschalvergütung in Höhe von €..... (oder monatliche Pauschale)

6. Arbeitszeiterfassung

- Aufzeichnungs-, Dokumentations- und mindestens zweijährige Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers für Beginn, Ende und Dauer der gesamten Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung muss definiert sein (Einreichung der AZ einschließlich geeigneter Mittel)
- Tarifliche und betriebliche Regelungen zur Arbeitszeit (z.B. Beantragung Mehrarbeit, Rufbereitschaft, Pausen, etc.) gelten auch bei mobiler Arbeit.

7. Gesundheitsschutz

- Alle erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, insbesondere der Arbeitsplatzgestaltung und Einhaltung der Arbeitszeiten müssen eingehalten werden.

- DGUV Fachbereich Verwaltung, Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie:

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925>

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4018>

8. Digitale Zugangs- und Ansprachemöglichkeiten für Betriebsrat und IG Metall

- Sind jederzeit zu gewährleisten. Die technischen Voraussetzungen dafür sind vom Arbeitgeber zu schaffen und zur Verfügung zu stellen.

9. Verpflichtende Schulungen und Unterweisungen für teilnehmende Arbeitnehmer und Vorgesetzte

- Umsetzung der BV Mobiles Arbeiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitszeit und Einhaltung von Nichterreichbarkeitszeiten

10. Schlussbestimmungen

- Bei Verstoß gegen BV, TV oder das ArbZG ggf. Ausschluss der Möglichkeit mobilen Arbeitens auf Antrag des BR
- Ggf. Festlegung einer Erprobungsphase mit anschließender Evaluation
- Nachwirkung
- Kündigungsfristen