

Vorschlag/Muster für eine Betriebsvereinbarung

Mobiles Arbeiten – Corona

Zwischen der X (nachfolgende „Arbeitgeber“ genannt) und dem Betriebsrat der X (nachfolgend „BR“ genannt) wird die folgende Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten - Corona“ geschlossen:

I. Präambel

Die Betriebspartner sind der gemeinsamen Auffassung, dass kurzfristig eine unbürokratische Lösung zur Ermöglichung von Mobilem Arbeiten mit Blick auf die dynamischen Auswirkungen des sogenannten „Corona-Virus“ zur Wahrung der Fürsorgepflicht, zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung der Arbeitsabläufe geschaffen werden soll.

II. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*innen der X mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 III BetrVG.

III. Begriff

- (1) Mobiles Arbeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung umfasst die Arbeit, die an einem anderen Ort als dem betrieblichen Arbeitsplatz und damit örtlich flexibel verrichtet wird.
- (2) Mobile Arbeit im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist nicht Tele- bzw. Heimarbeit.

IV. Grundsätze und Teilnahmevoraussetzungen

Regelungsvorschlag 1

- (1) Unter Beibehaltung des Arbeitsplatzes, kann jede(r) Mitarbeiter*in, dem der Arbeitgeber die erforderlichen technischen Ausstattungen überlassen hat, freiwillig selbst entscheiden, ob er/sie sich in mobiles Arbeiten begibt. Hierzu schicken die Mitarbeiter*innen eine entsprechende formlose Mitteilung an die Personalabteilung von X. Ein Anspruch auf die Überlassung der technischen Ausstattung bzw. entsprechender Arbeitsmittel ergibt sich aus

dieser Betriebsvereinbarung nicht. Die Arbeitgeberin wird jedoch zügig prüfen welche Arbeitsplätze organisatorisch und technisch und in Funktion der verfügbaren Ressourcen auf mobiles Arbeiten umgestellt werden können und spätestens eine Woche nach Abschluss der Betriebsvereinbarung dem Betriebsrat eine entsprechende Aufstellung zukommen lassen.

- (2) Die Teilnahme am Mobilem Arbeiten kann für bestimmte Arbeitnehmer, ggf. zu bestimmten Zeiten oder auch für Abteilungen gänzlich oder teilweise versagt werden. Sofern für bestimmte Abteilungen/Bereiche eine Mindestzahl anwesender Arbeitnehmer festgelegt wird, sind die täglichen Anwesenheitszeiten auf die vergleichbaren Arbeitnehmer gleichmäßig zu verteilen. Die Versagung von Mobilem Arbeiten und die Aufstellung von Mindestbesetzungsplänen bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Regelungsvorschlag 2

*(1) Grundsätzlich wird allen Mitarbeiter*innen Mobiles Arbeiten ermöglicht, wenn und soweit die Tätigkeit als für Mobiles Arbeiten als geeignet anzusehen ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter*innen dafür die technischen Ausstattungen überlassen hat.*

*Hierzu stellen die Mitarbeiter*innen einen entsprechenden formlosen Antrag an den jeweiligen Vorgesetzten/ an die Personalabteilung. Dem Betriebsrat sind diese Anträge vorzulegen.*

*Der Arbeitgeber kann nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats einzelnen Mitarbeiter*innen oder einer gesamten Abteilung/ eines ganzen Bereichs Mobiles Arbeiten vorschlagen.*

*(2) Können sich X und der/die Mitarbeiter*in nicht einigen, werden Personalwesen und Betriebsrat zur Klärung hinzugezogen. Findet weiterhin keine Einigung statt, erfolgt eine einvernehmliche Entscheidung in einer betrieblichen Kommission, bestehend aus einem Vertreter des Betriebsrats und einem Vertreter des Arbeitgebers sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung.*

- (3) Die mobile Arbeit erfolgt für den/die jeweilige/n Mitarbeiter*in in der Regel für einen Zeitraum von X Wochen.
Eine Verlängerung des Zeitraums für das Mobile Arbeiten wird fortlaufend zwischen den Parteien überprüft und vereinbart.
- (4) Mobiles Arbeiten erfolgt im Rahmen der jeweils geltenden regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Die jeweils geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, insbesondere zu Ruhezeiten und maximaler täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, sind einzuhalten. Die Mitarbeiter* innen verbleiben in ihrem derzeit gültigen Arbeitszeitmodell

unabhängig vom Arbeitsort.

Die Mitarbeiter*innen erfassen und dokumentieren ihre Arbeitszeiten. Bei online-Tätigkeit gelten die Log-in Daten als Arbeitszeiterfassung. Die durch elektronische Datenaustausch anfallenden Verbindungsdaten (z.B. Login-Daten) werden nicht für eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt

Die Einsichtsmöglichkeit des Betriebsrats in die dokumentierten Arbeitszeiten ist nach Ablauf dieser Betriebsvereinbarung zu gewährleisten.

Hinsichtlich Mehrarbeit gelten die Tarifverträge und die allgemeinen betrieblichen Grundsätze und gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrates.

Angeordnete und geleistete Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.

Während Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Schulungen und Kurzarbeit „Null“ findet kein Mobiles Arbeiten statt.

- (5) Die Mitarbeiter*innen stimmen ihre Erreichbarkeit während ihrer Arbeitszeit mit dem Vorgesetzten unter Berücksichtigung betrieblicher und privater Erfordernisse ab.
- (6) Während der Teilnahme am mobilen Arbeiten, sind die teilnehmenden Mitarbeiter*innen nicht zur Teilnahme an etwaigen Präsenzmeetings am ursprünglichen Arbeitsort verpflichtet. Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit der Teilnahme via Telepräsenz- und oder Telefonkonferenz sicherstellen. Eine verpflichtende Teilnahme an Präsenzmeetings bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.
- (7) Es ist ausgeschlossen, dass die Mitarbeiter*innen ihre privaten technischen Geräte zur Arbeitsleistung nutzen. Die Mitarbeiter*innen können hierzu in keinem Fall angewiesen werden.

V. Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsschutz

Vertraulichkeit und die Integrität sensibler Daten sind durch Arbeitgeber und Mitarbeiter*innen während und anlässlich der mobilen Arbeit stets sicherzustellen.

VI. Personen- und Sachschäden

Der Arbeitgeber stellt dem/der Mitarbeiter*in auch im Rahmen des Mobilen Arbeitens von Schadensersatzansprüchen Dritter frei, sofern und soweit das schadensursächliche Verhalten des/der Mitarbeiter*in betrieblich veranlasst war und der/die Mitarbeiter*in bzw. die in seinem/ihrer Haushalt lebenden Personen den Schaden weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht haben.

VII. Schlussbestimmungen

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum xx.xx. 2020 in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von drei Kalendertagen schriftlich gekündigt werden und keine Nachwirkung.

Ort X, den xx.xx 2020

Für die X

Für den Betriebsrat
