

Betriebsvereinbarung über die Regelung Mobiler Arbeit für den Fall der Pandemie/Epidemie

zwischen der XXX, im Folgenden Gesellschaft genannt, vertreten durch die Geschäftsführung, und dem Betriebsrat der XXX – nachstehend Betriebsrat genannt.

Präambel

Mit dem Abschluss dieser Betriebsvereinbarung vereinbaren die Parteien vereinfachte Regelungen, die im Falle einer Pandemie/Epidemie die Kontakte und damit die Ansteckungsgefahr im Unternehmen mittels Mobiler Arbeit reduzieren sollen. Sie bietet eine kurzfristige, möglichst unbürokratische Lösung zur Ermöglichung von Mobiler Arbeit zum Schutz der Beschäftigten und Aufrechterhalten der Betriebsabläufe. Bereits geltende Betriebsvereinbarungen bleiben davon unberührt.

Die Parteien handeln mit dem Willen,

- Betriebliche Ansteckungsgelegenheiten zu reduzieren,
- Risiko-Gruppen besonders zu schützen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten,
- das informationelle Selbstbestimmungsrecht zu schützen
- und den Betrieb aufrecht zu erhalten.

§ 1 Begriffsbestimmungen

1. **Mobiles Arbeiten** bedeutet die Erbringung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte, in der Regel an technischen Endgeräten, z. B. per Notebook, Mobiltelefon oder offline mit Papiermedien.
2. **Homeoffice** ist die häusliche Arbeitsstätte. Darunter fällt auch die alternierende Telearbeit, d. h. die Arbeit wird teils am heimischen Arbeitsplatz und teils im Betrieb geleistet.
3. **Bring Your Own Device (BYOD)** ist die Verwendung von privatem Equipment (Laptop, Mobiltelefon) für die betriebliche Nutzung. Im hier verwendeten Sinne meint BYOD die Nutzung eines betrieblichen Terminal-Servers vom privaten Endgerät aus sowie die Rufumleitung auf das private Telefon.

§ 2 Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Gesellschaft unabhängig von der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Außerdem gilt sie für Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten sowie ABM-Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte oder Leiharbeiter/innen.
2. Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Betriebe und Abteilungen der Gesellschaft.
3. Diese Betriebsvereinbarung gilt bis zum Augenblick, in dem die Reise- und Bewegungsfreiheit aufgrund von staatlichen Anordnungen und Vorgaben offiziell als aufgehoben gilt.
4. Diese Betriebsvereinbarung regelt sachlich die Bedingungen, unter denen Mobile Arbeit ermöglicht wird. Sie regelt nicht die Tele- bzw. Heimarbeit.
5. Die Mitbestimmung nach § 87 (1) Nr. 6 BetrVG über die Einführung und Anwendung der bei der Mobilen Arbeit verwendeten technischen Einrichtungen bleibt davon unberührt.
6. Sollten neue technische Einrichtungen zur Umsetzung der Mobilen Arbeit eingesetzt werden, muss der Betriebsrat der Einführung und Anwendung zustimmen, ohne dass diese Zustimmung eine präjudizierende Wirkung für die Anwendung des Systems oder Teilen davon nach der beschränkten Wirkungsdauer der Vereinbarung hat. Die Zustimmung bedarf der Textform.

§ 3 Grundsätze

1. Ziel der Parteien ist die Reduzierung der betrieblichen Infektionsrisiken. Die Parteien wirken darauf hin, dass Arbeit, die nicht zwingend im Betrieb verrichten werden muss, mobil geleistet wird.
2. Grundsätzlich wird allen Beschäftigten Mobile Arbeit ermöglicht, wenn und soweit die Tätigkeit für Mobile Arbeit als geeignet anzusehen ist und die Gesellschaft den Beschäftigten dafür die technischen Ausstattungen überlassen hat.
3. Einen besonderen Schutz genießen sogenannte Risiko-Gruppen. Ihnen ist ein Antrag auf Mobile Arbeit auch zu gewähren, wenn sich ihre Tätigkeit nicht vollumfänglich für Mobile Arbeit eignet.
4. In Ausnahmefällen und mit Zustimmung der/des betreffenden Beschäftigten können übergangsweise Bring-Your-Own-Device-Lösungen gewählt werden, wenn sich die Tätigkeit grundsätzlich für Mobile Arbeit eignet, aber das Equipment noch nicht in ausreichender Anzahl vorhanden ist und/oder der/die betroffene Beschäftigte einer Risiko-Gruppe angehört.
5. Den Beschäftigten steht weiterhin ein betrieblicher Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung von Arbeitsmitteln zur Verfügung.

§ 4 Verfahren

1. Grundlage der Mobilen Arbeit ist ein entsprechender formloser Antrag der/des Beschäftigten an den jeweiligen Vorgesetzten/an die Personalabteilung. Dem Betriebsrat sind diese Anträge vorzulegen. Die Gesellschaft kann nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats einzelnen Beschäftigten oder einer gesamten Abteilung/eines ganzen Bereichs Mobile Arbeit vorschlagen.
2. Können sich die Gesellschaft und der/die Beschäftigte 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/einer Vertreter/in des Betriebsrats und einem/einer Vertreter/in der Gesellschaft sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung.
3. Die Mobile Arbeit erfolgt für den/die jeweiligen Beschäftigten in der Regel für einen Zeitraum von vier Wochen. Eine Verlängerung des Zeitraums für die Mobile Arbeit wird fortlaufend zwischen den Parteien überprüft und vereinbart.

§ 5 Ausstattung

1. Die technische Ausstattung für die Mobile Arbeit erfolgt grundsätzlich durch die Gesellschaft. Die Gesellschaft stellt einen digitalen Zugang zum Unternehmen zur Verfügung und gewährleistet die entsprechenden Zugangsrechte.
2. Die Ausstattung entspricht ergonomisch dem aktuellen Stand der Technik und genügt gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Im Zweifelsfall ist jedoch zwischen der Gefährdung durch Ansteckung und der Gesundheitsgefährdung durch veraltete Technik abzuwägen.
3. Im Falle einer übergangsweisen Bring Your Own Device-Lösung installiert sich der/die Beschäftigte nach genauer Anleitung einen Terminalzugang zum betrieblichen Terminalserver auf dem privaten Laptop. Weitere dienstliche Installationen auf dem privaten Laptop sind nicht nötig. Im Falle der Nutzung des privaten Mobiltelefons installiert sich der/die Beschäftigte nach genauer Anleitung eine zur Telefonanlage gehörige App auf dem privaten Mobiltelefon, die den dienstlichen Anschluss ein- wie ausgehender Anrufe simuliert. Nach dem Erhalt dienstlicher Ausstattung erhalten betroffene Beschäftigte eine Anleitung, wie die installierten Programme wieder zu deinstallieren sind.
4. Hält die Pandemie/Epidemie mehr als acht Wochen nach Vertragsabschluss an, treten die Parteien zur Verhandlung einer umfassenden Vereinbarung zur Tele-/Heimarbeit zusammen, die insbesondere die Ausstattung von Heimarbeitsplätzen und die Kostenträgerschaften beinhaltet.

§ 6 Verhaltensempfehlungen

Die Parteien geben für die Mobile Arbeit folgende Hinweise (*nach Gusto und Unternehmenskultur auszufüllen*)

- Die Arbeit direkt vor dem Fenster wird aus ergonomischen Gründen vermieden, für ausreichend Deckenbeleuchtung ist gesorgt.
- Die Sitzhaltung sollte regelmäßig gewechselt werden, es ist ausreichend Bewegung nötig.
- Ein genauer Zeitplan (Stundenplan) für die Mobile Arbeit erleichtert die Trennung von Arbeit und Freizeit; die Kommunikation von An- und Abwesenheitszeiten erleichtert es Kolleginnen und Kollegen, nicht in der Freizeit zu stören.
- Störgeräusche sollten weitgehend eliminiert werden.
- Regelmäßige Bildschirmpausen sollten eingehalten werden.
- Usw.

§ 7 Arbeitszeit und Arbeitsleistung

1. Mobiles Arbeiten erfolgt im Rahmen der jeweils geltenden regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Die jeweils geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, insbesondere zu Pausen, Ruhezeiten und maximaler täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit, sind einzuhalten. Die Beschäftigten verbleiben in ihrem derzeit gültigen Arbeitszeitmodell unabhängig vom Arbeitsort.
2. Die Beschäftigten dokumentieren die Mobilen Arbeitszeiten im Zeiterfassungssystem – haben sie darauf keinen Zugriff, dann in separaten, von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Excel-Listen.
3. Die Einsicht des Betriebsrates in die Arbeitszeitnachweise ist zu gewährleisten.
4. Während Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Schulungen und Kurzarbeit „Null“ findet keine Mobile Arbeit statt.
5. Die Gesellschaft zeigt sich nachsichtig hinsichtlich terminlich zu erbringenden Arbeitsleistungen der vorrangig mobil arbeitenden Beschäftigten, und im Besonderen, wenn diese Beschäftigten häusliche Krankenpflege leisten oder Kinderbetreuungsverpflichtungen haben und ihre Kinder aufgrund von angeordneten Schul-, Kindergarten- oder KiTa-Schließungen nicht anderweitig betreuen lassen können.

§ 8 Videokonferenzen und Videochats

1. Die Einschaltung der Kamera am Endgerät erfolgt grundsätzlich freiwillig.

2. Die Einstellung der Kamera und des Mikrofons des Endgerätes kann ausschließlich am Endgerät und vom Benutzer selbst eingestellt werden.
3. Die aktive Übertragung von Bild und Ton ist für die Teilnehmer an einem Video-Chat erkennbar.
4. Bei Teilnahme an Video-Chats außerhalb des Betriebsgeländes sind die Persönlichkeitsrechte Dritter zu achten. Insbesondere von Video-Chat-Teilnahmen an öffentlichen Orten, in Bahnen, Bussen oder innerhalb von Privaträumlichkeiten Dritter ist in Hinblick auf Datenschutz und Betriebsgeheimnisse abzusehen.
5. Eine Nutzung von Video-Chats für das Mitarbeitergespräch wird ausgeschlossen. Führungskräfte sind dahingehend anzuweisen.
6. Das von anderen Teilnehmenden unbemerkte Teilnehmen an Video-Konferenzen wird technisch unterbunden – die Teilnehmenden werden angezeigt.
7. Video-Konferenzen und -Chats dürfen nicht aufgezeichnet werden. Bei entgegen dieser Betriebsvereinbarung getätigten Aufzeichnungen besteht ein absolutes Beweisverwertungs- und Sachvortragsverbot.

§ 9 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

1. Eine Verarbeitung von Daten zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle oder zum Leistungsvergleich von Beschäftigten mittels der zur Mobilen Arbeit zur Verfügung gestellten Systeme (VPN, Login-Daten, Telefon-App, etc) ist unzulässig. Ansonsten gelten die Bestimmungen bestehender Betriebsvereinbarungen.
2. Personalmaßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarungen gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen. Die Rückgängigmachung ist dem zuständigen Betriebsrat gegenüber erforderlichenfalls zu dokumentieren. Es besteht für diese Fälle ein Beweisverwertungs- und Sachvortragsverbot.

§ 10 Datenschutz und Datensicherheit

1. Unter Hinweis auf die gültigen rechtlichen Regelungen des BDSG und der DSGVO trägt die Gesellschaft dafür Sorge, dass Verschlüsselungsverfahren und andere Sicherungsverfahren installiert werden, die einen unberechtigten Zugriff auf erfasste, übermittelt und vorgehaltene Daten der in Mobiler Arbeit befindlichen Beschäftigten verhindern.
2. Auswertungen und Protokolle von System-Software über Aktivitäten einzelner Benutzer durch Beschäftigte oder Beauftragte des Arbeitgebers (z. B. Login-/Logout-Daten, technische Log-Files, Reports durchgeführter Aktionen) dürfen ausschließlich zur Gewährleistung der Systemsicherheit, zur Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung, zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebs sowie zur Analyse und Korrektur von

technischen Fehlern im jeweiligen IT-System und zur Optimierung der Rechnerleistung vorgenommen und verwendet werden.

3. Der Einsatz privater Datenverarbeitungsanlagen (BYOD) der Beschäftigten zur Erledigung dienstlicher Aufgaben ist ausschließlich im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung erlaubt. Der Betriebsrat wird über BYOD-Regelungen in jedem Einzelfall informiert.
4. Jeder Zugriff auf Daten der Betriebsratsgremien durch Personen, die nicht Mitglied der Gremien sind oder in deren Auftrag handeln, ist untersagt, es sei denn, der Zugriff erfolgt auf Grund eines Antrags des jeweiligen Gremiums. Eine gleichwertige Regelung findet Anwendung bei Gremien der Jugendauszubildendenvertretung, bei Gremien des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und Gremien der Schwerbehindertenvertretung.

§ 11 Betriebsrat und Webinare

1. Die Gesellschaft verpflichtet sich, die während der Wirksamkeit dieser Betriebsvereinbarung gefassten Beschlüsse des Betriebsrates nicht aufgrund von gesetzlichen Formvorschriften anzufechten oder zu bestreiten, weil sie telefonisch oder per Video-Konferenz beschlossen worden sind; auf eine Unzulässigkeit der Beschlüsse wird sich die Gesellschaft nicht berufen, Anwesenheitslisten werden nicht verlangt. Kein Betriebsrat wird wegen eines Verstoßes aufgrund der Nichteinhaltung der Präsenzsitzungsregel arbeitsrechtlich belangt.
2. Betriebsräte können an Schulungen nach § 37 (6) BetrVG auch mittels Webinaren (Online-Schulungen) teilnehmen. Der Zugriff auf gegebenenfalls aufgezeichnete Webinare des Betriebsrats obliegt allein dem Betriebsrat.
3. Die Möglichkeit der Aufzeichnung von Webinaren einzelner Betriebsräte entbindet die Gesellschaft nicht vom Anspruch weiterer Betriebsräte mit gleichlautendem Schulungsbedarf, an Webinaren zum selben Thema zu einem anderen Zeitpunkt teilzunehmen.
4. Der Betriebsrat hat – im Kontext der Mobilen Arbeit – einen Anspruch auf Beratung durch externen Sachverstand nach § 80 (3) BetrVG im Umfang von mindestens zwei Tagewerken. Dafür bedarf es keiner näheren Vereinbarung mit der Gesellschaft, lediglich der Information des Arbeitgebers durch den Betriebsrat. Die Beratung durch den externen Sachverstand hat möglichst über Telefon- oder Videokonferenzen stattzufinden, um das Ansteckungsrisiko aller Beteiligten so gering wie möglich zu halten.

§ 12 Schulungen und Betreuung

1. Die Gesellschaft ist bemüht, trotz des Umstellungszeitdrucks, eine ausreichende Schulung zur Anwendung der Systeme zur Mobilen Arbeit zur gewährleisten. Die IT-Verantwortlichen stehen in der regulären Arbeitszeit weitreichend zur Verfügung, um offene Fragen zu klären.
2. Funktionsausfälle sind den IT-Verantwortlichen umgehend zu melden.

§ 13 Sozialklausel

1. Die Gesellschaft verpflichtet sich, aus Anlass der Mobilen Arbeit keine betriebsbedingten Kündigungen, Änderungskündigungen oder sonstige personelle Maßnahmen zum Zweck der Abgruppierung, sonstiger Entgeltminderung oder anderer Verschlechterung arbeitsvertraglicher Regelungen auszusprechen.
2. Mobil Beschäftigte haben ein Recht auf Teilnahme an Besprechungen, Betriebs-/Personalversammlungen, sollten diese stattfinden. Betriebliche Informationen, die üblicherweise durch Aushang bekannt gegeben werden, sind auf geeignete Art und Weise den mobil arbeitenden Beschäftigten zugänglich zu machen. Dies gilt auch für interne Stellenausschreibungen und Weiterbildungsangebote.
3. Mobile Arbeit darf sich nicht nachteilig auf ggf. vorhandene Beurteilungssysteme und leistungsorientierte Bezahlungen (falls im Unternehmen praktiziert) auswirken.

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie gilt bis zum Augenblick, in dem die Reise- und Bewegungsfreiheit aufgrund von staatlichen Anordnungen und Vorgaben offiziell als aufgehoben gilt. Sie entfaltet eine Nachwirkung von vier Wochen.
3. Sie kann mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung vier Wochen nach.
4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelungen treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung möglichst nahekommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.