

Checkliste Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit

Überlegungen vorab

- ✓ Es ist eine Entscheidung zu treffen. Soll Telearbeit oder mobile Arbeit oder beides geregelt werden?
- ✓ Telearbeit könnte vor allem in Einzelfällen, z. B. bei Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen sinnvoll sein.

Ziele

- ✓ Ziele der Betriebsvereinbarung sollten in einer Präambel definiert werden.
- ✓ Ziele könnten zum Beispiel sein: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Reduzierung der Pendelzeiten, Inklusion von Angehörigen.

Anwendbarkeit

- ✓ Festlegung, für welche Arbeitsplätze und für welche Arbeit mobiles Arbeiten eingeführt werden soll.

Definition mobiler Arbeit:

- ✓ Abgrenzung von Telearbeit
- ✓ Abgrenzung von Dienstreisen

Begrenzung der mobilen Arbeit

- ✓ Mobile Arbeit sollte eine zeitliche Obergrenze haben, z. B. 50% der regulären Arbeitszeit

Freiwilligkeit

- ✓ Mobile Arbeit sollte für die Arbeitnehmer immer freiwillig sein.

Voraussetzungen für mobile Arbeit

- ✓ Soll der Arbeitnehmer Voraussetzungen mitbringen?
- z. B: ein Jahr Betriebszugehörigkeit

Anspruch auf mobiles Arbeiten

- ✓ Alle Mitarbeiter sollten einen Anspruch auf mobiles Arbeiten haben
- ✓ Aus welchen Gründen darf der Arbeitgeber mobiles Arbeiten verweigern? Z. b. nur aus dringenden betrieblichen Gründen.

Beendigung des mobilen Arbeitens

- ✓ Gründe für Beendigung regeln.
- ✓ Frist für Beendigung regeln

Verfahren

- ✓ Wie wird mobiles Arbeiten beantragt?
- ✓ Wer darf Homeoffice genehmigen?
- ✓ Welche Mechanismen greifen, wenn der Arbeitnehmer einer Ablehnung widerspricht?
- z.B. Schlichtungsgespräch mit Betriebsrat und nächsthöherer Führungsebene

Arbeitsmittel

- ✓ Welche Hard-und Software wird dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt?
- z. B. Laptop, auf Anforderung höhenverstellbarer Bildschirm, ergonomischer Schreibtisch

Arbeitszeiten, Reaktionszeiten

- ✓ Zu welchen Zeiten müssen Arbeitnehmer erreichbar sein?
- ✓ Es sollte zum Schutz der Arbeitnehmer eine Zeiterfassung erfolgen.
- ✓ In welcher Zeit muss der Arbeitnehmer auf Anfragen reagieren?

Datenschutz

- ✓ Es sollten die technischen Voraussetzungen und der Umgang mit den Daten geregelt werden.

Arbeitsschutz

- ✓ Für regelmäßige Arbeit von zu Hause sollten Anforderungen an den Arbeitsplatz definiert werden.
- ✓ Das Erfordernis einer Gefährdungsbeurteilung ist zu regeln.

Kosten

- ✓ bei regelmäßiger Arbeit von Zuhause:
- trägt der Arbeitgeber anteilige Kosten für Wohnung, Internet, Telefon?

Fahrten vom/zum mobilen Arbeitsort

- ✓ Welche Fahrten sind Arbeitszeit?
- ✓ Für welche Fahrten vom/zum mobilen Einsatzort wird Fahrtkostenerstattung bezahlt?

Einbindung in den Betrieb

- ✓ Wie oft müssen die Arbeitnehmer anwesend sein?
- ✓ Wie wird der Kontakt in die Abteilung gewährleistet?

Gleichbehandlung

- ✓ Arbeitnehmer, die mobil arbeiten, dürfen nicht benachteiligt werden.
- ✓ Weiterbildung: Inwieweit wird eine kontinuierliche Weiterbildung gewährleistet?

Haftung

- ✓ Wie haftet der Arbeitnehmer für Schäden an den Arbeitsgeräten des Arbeitgebers?
- z. B. nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit
- ✓ Trägt der Arbeitgeber die Kosten für Schäden an Arbeitsmitteln des Arbeitnehmers?

Unfallversicherung

- ✓ Werden Unfälle des Arbeitnehmers durch eine zusätzliche Versicherung abgesichert?

Beendigung der Betriebsvereinbarung

- ✓ Wie lang sollen die Kündigungsfristen sein?
- ✓ Soll die Betriebsvereinbarung nach der Kündigung nachwirken?

Rückfragen bitte an

Christian Weihe
christian.weihe@djv-nrw.de
0211 23399-34

Karoline Sieder
karoline.sieder@djv-nrw.de
0211 23399-38