Arbeitsrecht im Betrieb
AiB | ZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT

BV 47a Telearbeit 1

Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für
1. räumlich …
2. persönlich …
3. fachlich … Arbeitsplätze von Außendienst-Arbeitnehmern fallen nicht unter diese Vereinbarung.

§ 2 Präambel

1. Die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie macht die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsplätze möglich. Das Angebot von Tele-Arbeitsplätzen gibt Arbeitnehmern sowie dem Unternehmen größere Flexibilität hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit.
2. Telearbeit kann eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Das gilt insbesondere in Fällen der Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeiten oder der Pflege eines erkrankten Kindes.

§ 3 Begriffe, Inanspruchnahme

1. Jede Arbeitsleistung, die mithilfe von IT-Technik außerhalb des Betriebes erbracht wird, ist Telearbeit.
2. Erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ausschließlich in seiner Wohnung (häusliche Arbeitsstätte), handelt es sich um **ausschließliche Telearbeit**.
3. Erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in seiner Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) und teileweise im Betrieb, handelt es sich um **alternierende Telearbeit**.
4. Wird die Arbeitsleistung mit Hilfe von IT-Technik an wechselnden Orten erbracht und daneben im Betrieb und/oder in der häuslichen Arbeitsstätte (Wohnung) gearbeitet, liegt **mobile Telearbeit** vor.
5. Telearbeitsplätze werden in alternierender Form angeboten, d. h., Arbeitnehmer, die Telearbeit in Anspruch nehmen, behalten einen Arbeitsplatz in ihrer Fachabteilung.
6. Die Teilnahme an Telearbeit ist freiwillig. Der Arbeitgeber darf den Wunsch des Arbeitnehmers nach Einrichtung eines Telearbeitsplatzes nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Gründe sind dem Arbeitnehmer schriftlich darzulegen. Der Betriebsrat erhält eine Kopie. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes, entscheidet die Schlichtungsstelle nach § …
   oder
   Die Teilnahme an Telearbeit ist freiwillig. Ein Anspruch auf Einrichtung eines Telearbeitsplatzes oder auf Beibehaltung eines eingerichteten Telearbeitsplatzes besteht nicht.
   Das Unternehmen kann sowohl die Teilnahme anregen als auch aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen von der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes absehen.
7. Persönliche Gründe für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes können im Einzelfall Vorrang vor Kostengesichtspunkten haben (z. B. Erziehungsurlaub).
8. Soweit Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsvertrag ausschließlich an einem Telearbeitsplatz arbeiten wollen, bedarf es einer zusätzlichen Betriebsvereinbarung.

§ 3 Voraussetzungen für Telearbeit

1. Für die alternierende Telearbeit sind nur solche Arbeiten geeignet, die selbstständig und eigenverantwortlich zu erbringen sind. Sie müssen wirtschaftlich, organisatorisch und sozial sinnvoll ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufes zeitweilig in der Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) erbracht werden können.
2. Telearbeit wird in einer besonderen Ergänzungsvereinbarung auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen geregelt. Der bestehende Arbeitsvertrag bleibt unberührt.

© Bund-Verlag GmbH **Stand: 08.06.2015** **Alle Rechte vorbehalten.**

Arbeitsrecht im Betrieb: Besuchen Sie uns im Internet auf www.aib-web.de

§4 Einrichtung des Telearbeitsplatzes, Kostentragung

1. Die häusliche Arbeitsstätte (alternierende Telearbeit) muss sich in der Wohnung des Arbeitnehmers in einem Raum befinden, der den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung in der jeweils gültigen Fassung entspricht. Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen schriftlich zu bestätigen.
2. Der Arbeitnehmer wird vor Aufnahme der Telearbeit und Abgabe der Bestätigung über die jeweils geltenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unterrichtet. Dies geschieht im Rahmen einer persönlichen Schulung. Entsprechende Unterlagen werden ausgehändigt.
3. Vor der Einrichtung und während des Bestehens der häuslichen Arbeitsstätte hat der Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter, z. B. der Datenschutzbeauftragte oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit, das Vorliegen dieser Voraussetzungen mittels einer Begehung zu überprüfen. Vertretern des Betriebsrats ist dabei die Möglichkeit einzuräumen, an der Begehung teilzunehmen.
4. Die häusliche Arbeitsstätte (Wohnung) ist vor Aufnahme der Telearbeit auch im Hinblick auf die elektrische Sicherheit vom Arbeitgeber bzw. einem Beauftragten zu prüfen. Vertretern des Betriebsrats ist dabei die Möglichkeit einzuräumen, an der Prüfung teilzunehmen.
5. Die Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit den elektronischen sowie nach Bedarf auch mit den übrigen Arbeitsmitteln inkl. Büromöbel unter Beachtung gesetzlicher Vorschriften erfolgt durch das Unternehmen.
6. Die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes, für Betrieb und Wartung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie für den Aufbau und den Abbau bei Beendigung der Telearbeit trägt das Unternehmen.
7. Arbeitnehmer in Telearbeit erhalten eine Telearbeitszulage von monatlich € … brutto für die Nutzung der Wohnung des Arbeitnehmers. Dies ist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Eigentümer, Mieter oder Untermieter der Wohnung ist.
8. Fahrtkosten zwischen häuslicher und betrieblicher Arbeitsstätte werden nicht erstattet, es sei denn, sie sind vom Unternehmen zusätzlich veranlasst.
9. Die elektronischen Arbeitsmittel dürfen nur gemäß den geltenden Unternehmensrichtlinien genutzt werden.
10. Für die Arbeit im Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.
11. Die häusliche Arbeitsstätte (Wohnung) ist sowohl individualrechtlich als auch kollektivrechtlich Teil des Betriebs.

§5 Arbeitszeit, technische Störungen

1. Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsplätze im Betrieb und zu Hause und die Erfassung der Arbeitszeit wird in der Vereinbarung über Telearbeit festgelegt.
2. Die Lage der Arbeitszeit sowie der Pausen am Telearbeitsplatz bestimmt der Arbeitnehmer unter Beachtung gesetzlicher und betrieblichen Vorschriften Bestimmungen selbst.
   Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen.
   oder
   Die Arbeitszeiterfassung erfolgt mittels Selbstaufschreibung auf dem dieser Betriebsvereinbarung als Anlage … beigefügten Formular. Dieses ist der zuständigen Abteilung wöchentlich zuzuleiten.
   oder
   Die Zeiterfassung erfolgt durch Eintragung in eine elektronisch geführte Liste beim Login bzw. Logout.
3. Die Leistung von Überstunden bedarf der vorherigen Genehmigung durch den Vorgesetzten unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Sie liegt vor, wenn die tägliche vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.
4. Die zuständigen Abteilungen des Betriebes sind über technische Störungen unverzüglich zu informieren. Sie haben für Abhilfe zu sorgen. Wenn die technische Störung nicht binnen eines Arbeitstages beseitigt wird, hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen. Muss der Arbeitnehmer aufgrund einer technischen Störung im Betrieb arbeiten, wird die Zeit für die Fahrten zwischen häuslicher Arbeitsstätte und Betrieb wie Arbeitzeit behandelt und vergütet. Eine Minderung des Arbeitsentgelts und/oder sonstiger Leistungen darf wegen fehlender Arbeitsleistung aufgrund von technischen Störungen nicht erfolgen. Die Arbeitszeit muss nicht nachgearbeitet werden.

§6 Datenschutz

1. Alle elektronischen Arbeitsmittel (Hard- und Software) werden unter Beachtung der geltenden Unternehmensregelungen (Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Anweisungen) installiert.
2. Die vom Arbeitnehmer zu beachtenden Regelungen (Verpflichtungserklärung zum Datenschutz, Richtlinien,

© Bund-Verlag GmbH **Stand: 08.06.2015** **Alle Rechte vorbehalten.**

Arbeitsrecht im Betrieb: Besuchen Sie uns im Internet auf www.aib-web.de

Anweisungen) gelten in gleichem Maße für die Arbeit am Telearbeitsplatz.
3. Notwendige Arbeitsunterlagen dürfen unter Berücksichtigung der gebotenen Sicherheitsmaßnahmen von der Betriebsstätte zum Telearbeitsplatz gebracht und aufbewahrt werden. Vertrauliche Daten sowie Passwörter sind so zu schützen, dass sie Dritten nicht bekannt werden.

§ 7 Schlussbestimmungen

1. Im Falle von nicht beilegbaren Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung der Betriebsvereinbarung ergeben, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.
2. Sollten einzelne Punkte der Betriebsvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte der Betriebsvereinbarung eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit wie möglich entspricht.
3. Diese Betriebsvereinbarung ist mit einer Frist von … Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres kündbar; erstmals zum Datum. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Betriebsvereinbarung wirkt nach. Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

Ort, Datum, Unterschriften

Quelle:

AiB:Assist, Betriebsrats-Lexikon von Christopher und Maike Koll (Kanzlei Bell & Windirsch).
AiB:Assist ist ein speziell für unsere AiB-Leser neu konzipierter Online-Helfer und **kostenfrei im Abo** der Zeitschrift **»Arbeitsrecht im Betrieb« (AiB)** enthalten.

© Bund-Verlag GmbH **Stand: 08.06.2015** **Alle Rechte vorbehalten.**

Arbeitsrecht im Betrieb: Besuchen Sie uns im Internet auf www.aib-web.de