

Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten

Zwischen dem ALEP e.V. und dem Betriebsrat des ALEP e.V. wird die nachfolgende Vereinbarung zur Einführung und Anwendung von mobilen Arbeiten vereinbart:

Präambel

Der ALEP e.V. ist ein gemeinnütziger Kinder- und Jugendhilfeträger, speziell für benachteiligte, gefährdete Kinder, Jugendliche und ihren Familien. Ziel und Zweck ist eine gute pädagogische Arbeit mit den Klienten, deren Basis eine Beziehungsarbeit ist.

Mit der Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten sollen unter Berücksichtigung von betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen den Beschäftigten eine flexiblere Arbeitsgestaltung bei Bedarf ermöglicht werden. Mit der Vereinbarung sollen die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten festgelegt werden.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt sachlich für die Beschäftigten des ALEP e.V., soweit die Probezeit erfolgreich beendet wurde; diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für leitende Angestellte im Sinne § 5 Abs. 3 BetrVG.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für alle Standorte des ALEP e.V. in Berlin und Brandenburg.

§ 2 Definition

„Mobile Arbeit“ zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmende ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmenden selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (Mobile Arbeit) erbracht werden. Die Arbeitsstätte ist so zu wählen, dass der Arbeitnehmer ohne größeren zeitlichen Aufwand auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Bei der Auswahl des Arbeitsortes ist sicherzustellen, dass Datenschutz und Vertraulichkeit klientenbezogener Daten stets gewährleistet ist. Dies gilt z.B. für das Telefonieren in der Öffentlichkeit oder die Bearbeitung von Dokumenten an öffentlichen Orten.

§ 3 Grundsätze und Teilnahmevoraussetzungen

- (1) Mobile Arbeit kann beidseitig freiwillig angeboten und angenommen werden. Voraussetzung ist die Zustimmung des Vorstandes auf der Grundlage eines Vorschlags des direkten Vorgesetzten. Die Vereinbarung bedarf einer entsprechenden schriftlichen Regelung. Einen Rechtsanspruch auf Mobile Arbeit gibt es nicht. Bei der Entscheidung ist zu berücksichtigen, ob die Aufgaben grundsätzlich für Mobile Arbeit geeignet sind. Dies ist dann der Fall, wenn die Erledigung von Aufgaben ohne Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes und der Pädagogik möglich ist. Entscheidend ist eine Tätigkeit, welche eigenständig und eigenverantwortlich durch den Beschäftigten durchführbar ist und organisatorisch, technisch und wirtschaftlich außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte verlegt werden kann.
- (2) Persönlich muss der Beschäftigte die nötige Selbstdisziplin aufweisen, um mit dieser neuen Arbeitsform verantwortungsbewusst umgehen zu können.
- (3) Die Arbeitsbedingungen des mobilen Arbeitens sind im Turnus von sechs Monaten, beispielsweise im jeweiligen Personalentwicklungsgespräch zu erörtern und bei Änderungsbedarf entsprechend anzupassen.

§ 4 Anforderungen an den Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

- (1) Schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Einzelvereinbarung über die Durchführung Mobilen Arbeitens, so hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die notwendige technische Ausstattung hierfür vorhanden ist und dem Arbeitnehmer für die Dauer des Mobilen Arbeitens überlassen wird. Hierbei ist es zulässig, dass die technische Ausstattung ggfls. von mehreren Mitarbeitern*Innen geteilt wird. Daher ist der Arbeitnehmer ggfls. verpflichtet, die technische Ausstattung nach Beendigung der individuellen Arbeitszeit im Mobilen Arbeiten dem Arbeitgeber wieder zur Verfügung zu stellen. Die von dem ALEP e.V. zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind vor dem Zugriff Dritter dauerhaft zu schützen. Die überlassenen Arbeitsmittel bleiben im Eigentum des ALEP e.V.
- (2) Bei Inanspruchnahme von Mobiler Arbeit im häuslichem Umfeld der Arbeitnehmenden für mehr als 10 volle Arbeitstage im Monat, kann privat vorhandenes Mobiliar auf Wunsch des Beschäftigten nur dann verwendet werden, wenn die Fachkraft für Arbeitssicherheit in einer Gefährdungsbeurteilung die Tauglichkeit bescheinigt und der Verwendung zustimmt. Eine Entschädigung in Geld wird hierfür nicht gewährt.
- (3) Die Telefonkosten für bereits vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Mobiltelefone werden durch den ALEP e.V. getragen.

§ 5 Schriftliche Vereinbarung der Home-Office-Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und ALEP e.V.

- (1) Mobile Arbeit kann nur dann wirksam abgeschlossen werden, wenn hierüber eine schriftliche Vereinbarung gemäß Muster aus **Anlage I** zum Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.
- (2) Bei der erstmaligen Vereinbarung über Mobiles Arbeiten erfolgt eine Arbeits- und Belastungserprobung durch die Einrichtungsleitung. Die Einrichtungsleitung führt diese Erprobung durch Befragung des Arbeitnehmers und durch Beurteilung der Arbeitsergebnisse durch. Die Beurteilung wird nur für die Zwecke der Durchführung dieser Betriebsvereinbarung verwendet.-Die Dauer der Erprobung beträgt drei Monate.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Für die grundsätzlichen Regelungen zur Arbeitszeit der Beschäftigten im Mobilen Arbeiten gelten die gleichen Regelungen der Betriebsvereinbarung Arbeitszeiten und Dienstplanung in ihrer jeweils gültigen Fassung sowie der Tarifvertrag RTV-ALEP in der jeweils gültigen Fassung, soweit in Ausnahmefällen nicht anderes bestimmt ist. Die Arbeitszeit im Mobilen Arbeiten richtet sich dabei nach der konkreten individuellen Vereinbarung.
- (2) Die direkt vorgesetzte Leitungskraft der Beschäftigten sowie der Beschäftigte stimmen miteinander ab, wie die vertragliche Arbeitszeit aufgeteilt wird. Ein konkreter Antrag der Beschäftigten ist im Vorfeld mit den betrieblichen Erfordernissen abzugleichen und mit der vorgesetzten Leitungskraft abzustimmen.
- (3) Während der unter Abs. 2 geregelten Arbeitszeiten haben die Beschäftigten unter Beachtung der technischen Voraussetzung erreichbar zu sein.
- (4) Die Zeiterfassung erfolgt über die Arbeitszeitnachweise entsprechend der Dienstanweisung Verfahrensweise monatliche Arbeitszeitnachweise (AZN).
- (4) Erforderliche Mehrarbeit ist auf betriebsüblichem Wege zu beantragen.
- (5) Fahrtzeiten zwischen der betrieblichen Arbeitsstätte und dem frei gewählten Arbeitsort gelten als nicht betriebsbedingt und finden weder bei der Arbeitszeit- noch der Vergütungsbeurteilung Berücksichtigung. Sofern der Arbeitgeber während eines Dienstes den Arbeitnehmer dazu auffordert, das Mobile Arbeiten zu unterbrechen und am selben Tag in die Betriebsstätte zurückzukehren, gilt dies als Dienstweg.

§ 7 Datenschutz und Datensicherheit

- (1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist bei der Mobilen Arbeit besonders zu achten. Die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit ist durch geeignete Maßnahmen sowohl technisch als auch organisatorisch sicherzustellen. Der Beschäftigte verpflichtet sich, die betrieblichen Standards einzuhalten.
- (2) Der Beschäftigte ist verpflichtet, alle vertraulichen Unterlagen, Daten, Informationen so aufzubewahren, dass Dritte (auch im Haushalt des Beschäftigten lebende Personen) dauerhaft keinen Zugriff darauf haben. Die Speicherung von Daten jeglicher Art hat ausschließlich auf den Datenträgern zu erfolgen, die dem Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden.
- (3) Der Beschäftigte hat vor der Aufnahme der Vereinbarung zur Mobilen Arbeit eine entsprechende Datenschutzvereinbarung zu unterschreiben.
- (4) Betriebliche Unterlagen und Schriftstücke, welche nicht mehr benötigt werden, sind ausschließlich in der eigentlichen Betriebsstätte der jeweiligen Beschäftigten zu vernichten.
- (5) Die zur Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsplatzes eingereichten Fotodokumentationen sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Vereinbarung zur Mobilen Arbeit zu vernichten. Die Fotodokumentationen sind für die Dauer der Aufbewahrung ausschließlich in der Personalakte der jeweiligen Beschäftigten aufzubewahren.

§ 8 Haftung, Schäden und Versicherungsschutz

- (3) Der Beschäftigte verpflichtet sich die temporär zur Verfügung gestellten Geräte sorgsam zu pflegen und zu nutzen und im ordnungsgemäßen Zustand zurückzugeben. Hierzu ist ein vereinfachtes Übergabeprotokoll zu erstellen.
- ~~(4)~~ Beschädigt der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitsgeräte, wie Laptop, Diensthandy o. ä., haftet er lediglich bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Bei mittlerer Fahrlässigkeit kann er anteilig haften, bei leichter Fahrlässigkeit trägt der Arbeitgeber den Schaden in voller Höhe.
- (5) Die gesetzliche Unfallversicherung greift im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsunfälle und Wegeunfälle.

§ 9 Kontakt zum Betrieb / Benachteiligungsverbot

- (1) Die Beschäftigten in Mobiler Arbeit sind verpflichtet, sich selbständig und eigenverantwortlich über alle dienstlichen und betrieblichen Ereignisse zu informieren. Der Arbeitgeber ermöglicht den Beschäftigten in Mobiler Arbeit den Zugang zum Intranet des ALEP e. V. nach dessen Einführung in derselben Art und Weise, wie er es auch den in den Betriebsstätten tätigen Beschäftigten gewährt. Die Beschäftigten sind berechtigt, an Abteilungs- und Betriebsversammlungen teilzunehmen. Ferner dürfen die in Mobiler Arbeit Beschäftigten betriebliche Besprechungen anregen und sind dann zur Teilnahme verpflichtet.
- (2) Auch die Vorgesetzten haben die Aufgabe und Verpflichtung, den Kontakt zu Beschäftigten in Mobiler Arbeit zu halten und zu fördern.
- (6) Beschäftigte in Mobiler Arbeit haben in gleicher Weise Anspruch auf betriebliche Fortbildung und dürfen nicht benachteiligt werden.

Ergänzung in der „Lies mich“-Datei: Arbeitszeiten, die im Mobilen Arbeiten erbracht werden, sind in der Spalte „Bemerkungen“ mit der entsprechenden Stundenzahl zu dokumentieren.

§ 10 Kündigung Vereinbarung Mobiles Arbeiten und Beendigung von Mobilem Arbeiten

- (1) Nach Beendigung der Schichten im Mobilen Arbeiten sind die gestellten Arbeitsmittel dem ALEP e.V. unverzüglich zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht.
- (2) Die Beschäftigten kehren auf den ursprünglichen Arbeitsplatz im Unternehmen zurück.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von zwölf Monaten zum Jahresende erstmals zum 31. Dezember 2023 gekündigt werden; sie wirkt bei Kündigung nach, bis sie durch eine andere Regelung ersetzt ist.
- (2) Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 12 Salvatorische Klausel

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt.

Anlage I

Berlin, __.__. 2023

ALEP e.V.

Betriebsrat des ALEP e.V.