

Tarifvertrag

vom

...

Zwischen der

**Telekom Deutschland GmbH
(Telekom Deutschland)**

einerseits

und der

Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (ver.di)

- Bundesvorstand -

andererseits

wird der folgende Tarifvertrag geschlossen:

Telearbeits-Tarifvertrag für die Telekom Deutschland GmbH

(TV Telearbeit)

Abschnitt I Telearbeit

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (MTV Telekom Deutschland) fallen und in einem Arbeitsverhältnis bei der Telekom Deutschland GmbH beschäftigt sind, soweit sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.

§ 2


Telearbeit

Aufteilung

z.B. (1)

50 Betrieb

50 Home

oder 

40 60

Bei der alternierenden Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich des Arbeitnehmers verlagert und ist dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, zu erbringen. Die tarifvertragliche bzw. die individuelle regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise im Betrieb des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Für die alternierende Telearbeit gelten die Regelungen der Anlage 1.

Geringer (2)

Anteil an

der RAST



Bei der mobilen Telearbeit wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an wechselnden Einsatzstellen erbracht. Es wird auch ein geringer Teil der Arbeitsleistung im Betrieb und/ oder ggf. auch im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers erbracht. Für die mobile Telearbeit gelten die Regelungen der Anlage 2.

(3)

Schwerpunkt

an der

RAST z.B.

30%



Bei der Telearbeit in der Form von mobile working (im Folgenden „mobile working“) wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an wechselnden Örtlichkeiten innerhalb und außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte bzw. betrieblich veranlassten Arbeitsorten, erbracht. Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ist die betriebliche Arbeitsstätte (1. Tätigkeitsstätte). Für mobile working gelten die Regelungen der Anlage 3.

Ergebnisniederschrift:

Zum Verständnis: Eine 1. Tätigkeitsstätte (früher Regularbeitsstätte) ist eine ortsfeste betriebliche Einrichtung, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet wurde.



- (4) Rufbereitschaft und Herbeiruf gelten nicht als Telearbeit in der Form der vorstehenden Absätze 1- 3 .

Abschnitt II Schuldrechtlicher Teil

§ 3

Maschinelle Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle



Die Telekom Deutschland GmbH und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft stimmen darin überein, dass im Rahmen der Telearbeit eine maschinelle Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle nur dann vorgenommen werden kann, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat dies ausdrücklich zulässt.

§ 4

Verhältnis zu betrieblichen Regelungen

Gelb
ist neu



Die tarifvertraglichen Regelungen über die Telearbeit einschließlich der Kostentragung und -erstattung sind abschließend und können, soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes vorgesehen ist, durch betriebliche Vereinbarungen nicht geändert, ausgeweitet oder ergänzt werden. Die übrigen Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit, **den Mindestbedingungen zur Anforderungen an den Arbeitsplatz und der Arbeitsmittel, des Gesundheitsschutzes und der präventiven Gesundheitsgefährdung sowie des Arbeits- und betrieblichen Umweltschutzes.**

§ 5

Dialog



Zwischen der Telekom Deutschland GmbH und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft finden während der Laufzeit dieses Tarifvertrages Gespräche statt, in denen Erfahrungen und Probleme, die im Zusammenhang mit den Arbeitsformen der Telearbeit stehen, erörtert werden. Der Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien erfolgt im ersten Jahr nach dem In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages vierteljährlich und im zweiten Jahr halbjährlich.



Ergebnisniederschrift:

Die Tarifvertragsparteien richten eine bedarfsorientierte Beratungsstruktur der Tarifvertragsparteien bezüglich neuer Arbeitsformen ein.

§ 6

Gewerkschaftliche Informationen

neu
Plural
Medien



- (1) Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Telearbeiter gemäß Anlage 1 bis 3 dieses Tarifvertrages, gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen (z. B. Aushänge), erfolgt eine Kompensation durch elektronische Medien.
- (2) Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft erhält die Möglichkeit, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet der

grundsätzliches Zugriffsrecht

Telekom Deutschland GmbH zu hinterlegen, auf die die Telearbeiter grundsätzlich zugreifen können.



- (3) Das Leistungsangebot nach Absatz 2 umfasst die Möglichkeit, dass Telearbeiter ihre E-Mail-Adresse hinterlegen können, um damit spezifische und weitergehende Informationen von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft zu erhalten.
- (4) Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat das Recht und die Möglichkeit, über die Telekom Deutschland GmbH E-Mails an alle angeschlossenen Telearbeiter (gemäß Anlage 1 bis 3 dieses Tarifvertrages) zu versenden. Der Inhalt der derart versendeten E-Mails ist beschränkt auf Hinweise auf das inhaltliche elektronische Angebot und die jeweilige Adresse. Die Telekom Deutschland GmbH leitet die E-Mails unverzüglich weiter, ohne auf den Inhalt Einfluss genommen zu haben. Die elektronischen Empfängeradressen werden nicht an den Absender weitergegeben.
- (5) Im Falle eines Arbeitskampfes ruhen die in diesem Paragraphen festgelegten Verpflichtungen.

§ 7 In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.05.2016 in Kraft.

§ 8 Geltungsdauer

- (1) Dieser Tarifvertrag sowie jede Anlage für sich kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) Eine Nachwirkung der Regelungen zum mobile Working ist unter Berücksichtigung der Regelung in der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 2 ausgeschlossen, wenn ver.di bzw der Arbeitgeber die Arbeitsform mobile working vollständig im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einstellen will. Der entsprechende Wille muss in der schriftlichen Kündigung ausdrücklich erklärt werden.

Nachwirkung
6 Monate



Protokollnotiz zu § 8 Abs. 2:

Im Fall einer Kündigung werden sich die Tarifvertragsparteien innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung darüber verständigen, ab welchem Zeitpunkt die Nachwirkung ausgeschlossen ist. Kommt es zu keiner Verständigung, ist die Nachwirkung nach Ablauf der Kündigungsfrist auf sechs Monate begrenzt.

Bonn, den ...

Telekom Deutschland GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

§ 1 Alternierende Telearbeit

Bei der alternierenden Telearbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten des Betriebes zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich des Arbeitnehmers verlagert und ist dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, zu erbringen. Die tarifvertragliche bzw. die individuelle regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung des Arbeitnehmers (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise im Betrieb des Arbeitgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Rufbereitschaft und Herbeiruf gelten nicht als alternierende Telearbeit im vorstehenden Sinne.

§ 2 Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes

- (1) Die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz sind für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer freiwillig. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Einrichtung oder Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz besteht nicht.
- (2) Sowohl Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus einer Ablehnung dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.
- (3) Ein alternierender Telearbeitsplatz darf nur bei Arbeitnehmern eingerichtet werden, die zum Zeitpunkt des Beginns der alternierenden Telearbeit mindestens sechs Monate ununterbrochen bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH beschäftigt waren.

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 3:

Die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur DTAG oder zu einem Beteiligungsunternehmen der DTAG im Sinne des § 18 AktG oder einer Mehrheitsbeteiligung eines solchen Unternehmens erbrachten Vorbeschäftigungszeiten werden bei der Berechnung der "mindestens sechs Monate" berücksichtigt.

- (4) Die einzurichtende häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung des Arbeitnehmers (keine Garage, kein Keller) in einem Raum sein, der für einen dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet ist. Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen darzulegen. Vor der Einrichtung und während des Bestehens des alternierenden Telearbeitsplatzes kann der Arbeitgeber oder von ihm Beauftragte das Vorliegen dieser Voraussetzungen mittels einer Begehung überprüfen. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, an der Begehung teilzunehmen.
- (5) Die Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes soll nicht mit Arbeitsaufgaben erfolgen, die nach den jeweils geltenden zentralen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit für außenliegende IT- Arbeitsplatzsysteme der DTNP nicht zugelassen sind.

- (6) Beim Wechsel eines Arbeitnehmers auf einen alternierenden Telearbeitsplatz wird der Betriebsrat nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligt.

§ 3

Arbeitszeitrechtliche Regelungen

- (1) Die tarifvertraglich bzw. die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist auf die betriebliche und die häusliche Arbeitsstätte aufzuteilen. Hierbei ist der Anteil der auf die betriebliche Arbeitsstätte entfallenden Arbeitszeit so zu gestalten, dass der soziale Kontakt zum Betrieb aufrechterhalten bleibt.
- (2) Wird die Aufteilung der Arbeitszeit auf die häusliche und die betriebliche Arbeitsstätte sowie die tägliche Verteilung der Arbeitszeit vom Arbeitgeber vorgenommen, handelt es sich um betriebsbestimmte Arbeitszeiten. Die Verteilung der verbleibenden Differenz zur individuellen regelmäßigen Arbeitszeit ist vom Arbeitnehmer vorzunehmen (selbstbestimmte Arbeitszeit) und an der häuslichen Arbeitsstätte zu leisten. Der Anteil dieser selbstbestimmten Arbeitszeit soll unter Berücksichtigung der jeweils konkreten Arbeitsaufgabe so groß wie möglich gestaltet werden.
- (3) Die Aufteilung sowie die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit sind in einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festzuhalten und kann vom Arbeitgeber geändert werden. Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
- (4) Mehrarbeit i. S. des § 13 MTV DTNP muss vom Arbeitgeber im Voraus angeordnet werden; eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich.
- (5) Fahrzeiten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- (6) Zuschläge für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) kommen nur dann entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten betriebsbestimmt waren.
- (7) Im Falle von Systemstörungen hat der Arbeitnehmer die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung in der häuslichen Arbeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung im Betrieb erbracht wird.

§ 4

Zeiterfassung

- (1) Die Zeiterfassung in der häuslichen Arbeitsstätte erfolgt durch Selbstaufschreibung. Die Zeiterfassung kann auch durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem erfolgen, soweit die Betriebsparteien dies vereinbaren.

- (2) Im Falle der Selbstaufschreibung erfolgt die Erfassung aller geleisteten Arbeitszeiten jeweils durch den Arbeitnehmer in einer Zeiterfassungskarte, die dem jeweiligen Vorgesetzten unmittelbar jeweils nach dem Monatsende vorzulegen ist. Ebenfalls darin festzuhalten sind Zeiten, in denen die zu leistende Arbeitszeit auf Grund von Krankheit, Urlaub, Arbeitsbefreiung, Ausfallzeiten etc. nicht erbracht wurde.
- (3) Die Zeiterfassung der in der betrieblichen Arbeitsstätte geleisteten Arbeitszeiten richtet sich nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen. Hiervon kann abgewichen werden, soweit die Betriebsparteien dies vereinbaren.

Protokollnotiz zu § 4:

Absatz 1 bleibt durch den TV Azk unberührt. Arbeitnehmer, für die ein Arbeitszeitkonto gemäß TV Azk eingerichtet ist, teilen die geleisteten Arbeitszeiten mindestens einmal wöchentlich dem Arbeitgeber zur Erfassung der Zeiten gemäß § 5 Absatz 2 TV Azk mit.

§ 5

Betriebliche Arbeitsstätte

Bei den im Betrieb zu leistenden Arbeitszeiten wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht.

§ 6

Arbeitsmittel, Kostentragung und -erstattung

- (1) Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens dieser häuslichen Arbeitsstätte vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Auf Wunsch des Arbeitnehmers können private Büromöbel in der häuslichen Arbeitsstätte eingesetzt werden, sofern diese den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen. Der Einsatz von privaten Büromöbeln erfolgt auf Kosten und Risiko des Arbeitnehmers.
- (3) Die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel dürfen nicht für private Zwecke benutzt werden. Hiervon unberührt bleibt die Inanspruchnahme der sich auf der Grundlage des § 6 des Telearbeits-Tarifvertrages ergebenden Angebote. Die Nutzung der Kommunikationsmittel kann durch den Arbeitgeber durch geeignete technische Maßnahmen eingeschränkt werden und anhand der monatlichen Nutzungsentgelte überprüft werden. Weitergehende Regelungen bleiben den Betriebsparteien im Rahmen des § 3 des Telearbeits-Tarifvertrages vorbehalten.
- (4) Der Auf- und Abbau der vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel sowie eine eventuelle Wartung erfolgt durch den Arbeitgeber.
- (5) Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel vor dem Zugriff durch Dritte geschützt sind.

§ 7 Fahrkosten

Fahrkosten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte werden nicht erstattet.

§ 8 Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

- (1) Der Arbeitnehmer muss sich vor Einrichtung des alternierenden Telearbeitsplatzes vertraglich verpflichten, dem Arbeitgeber oder von ihm Beauftragte sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte zu gewähren.
- (2) Der Zugang ist mit dem Arbeitnehmer vorher abzustimmen. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist dem Arbeitnehmer der Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte anzukündigen.
- (3) Der Arbeitnehmer sichert vertraglich zu, dass auch die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen mit dieser Regelung einverstanden sind.

§ 9 Datenschutz und - Sicherheit, Informationsschutz

- (1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist in der häuslichen Arbeitsstätte besonders zu achten. Vertrauliche Daten und Informationen sind vom Arbeitnehmer so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/ oder Zugriff nehmen können.
- (2) Zur Ausführung des Datenschutzes und der Datensicherheit gelten die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen sowie die jeweils geltenden zentralen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und Datensicherheit für außenliegende IT- Arbeitsplatzsysteme der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH.
- (3) Über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit für die häusliche Arbeitsstätte wird der Arbeitnehmer in geeigneter Weise informiert.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit zu beachten und anzuwenden.

§ 10 Gesetzliche Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für den Bereich der häuslichen Arbeitsstätte keine Änderungen. Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt der Unfallkasse Post und Telekom.

§ 11 Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des in alternierender Telearbeit beschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Haftungsbestimmungen.

§ 12 Schriftliche Vereinbarung

Die Einrichtung des alternierenden Telearbeitsplatzes erfolgt auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

§ 13 Aufgabe des alternierenden Telearbeitsplatzes

- (1) Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der Arbeitgeber hat außerdem das Recht, die Vereinbarung in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu widerrufen. Der Widerruf bedarf der Schriftform.
- (2) Die Vereinbarung endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Aufgabe / Kündigung der Wohnung, in der die häusliche Arbeitsstätte eingerichtet ist, oder mit einem Stellenwechsel des Arbeitnehmers.
- (3) Die Aufgabe / Kündigung der Wohnung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Nach einem Wohnungswechsel kann unter den Voraussetzungen dieses Tarifvertrages eine erneute Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes erfolgen.
- (4) Bei Aufgabe des alternierenden Telearbeitsplatzes und Rückkehr in den Betrieb besteht für den Arbeitnehmer kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der alternierenden Telearbeit innegehabten betrieblichen Arbeitsplatz.
- (5) Die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Arbeitgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

§ 14 Stellung des Arbeitnehmers

- (1) Wegen der Beschäftigung auf einem alternierenden Telearbeitsplatz darf der Arbeitnehmer beim beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.
- (2) Ein Vor- und Nachteilsausgleich infolge Einrichtung und Aufgabe des alternierenden Telearbeitsplatzes (z. B. für Fahrzeiten und Fahrkosten zur betrieblichen Arbeitsstätte) findet nicht statt.

§ 15 Information der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer wird über die bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen und über die Arbeitsschutzvorschriften in geeigneter Weise (z. B. durch Merkblatt, Informationsveranstaltung) informiert.

Anlage 2

Mobile Telearbeit bei der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH

Präambel

Die Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und das hohe Maß an Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer ermöglichen es zunehmend, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätten der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH erbracht wird. Die Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft verfolgen das Ziel, im Rahmen der mobilen Telearbeit eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten. Ziel der mobilen Telearbeit ist es, durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation

- die Arbeitsqualität und -Produktivität zu verbessern,
- durch mehr Selbstverantwortung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen,
- die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern und
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Mobile Telearbeit stellt - bedingt durch die eigenverantwortliche und selbstständige Arbeitsausführung - besondere Anforderungen an die in Telearbeit beschäftigten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer soll eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten können und über die erforderliche Selbstdisziplin verfügen, die bei der mobilen Telearbeit erforderlich ist. Eine Einbeziehung des häuslichen Bereiches in die mobile Telearbeit erfolgt nach dem Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit.

Abschnitt I Grundsätze

§ 1 Mobile Telearbeit

Bei der mobilen Telearbeit wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an wechselnden Einsatzstellen erbracht. Es wird auch ein geringer Teil der Arbeitsleistung im Betrieb und / oder ggf. auch im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers erbracht. Rufbereitschaft und Herbeiruf gelten nicht als mobile Telearbeit im vorstehenden Sinne.

§ 2 Arbeitszeitrechtliche Regelungen

Die Arbeitszeit sowie die Zeiterfassung richten sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen. Der Anteil der Arbeitszeit, der an wechselnden Einsatzstellen und der betrieblichen Arbeitsstätte erbracht wird, ist so zu gestalten, dass der soziale Kontakt zum Betrieb aufrecht erhalten bleibt.

§ 3 Arbeitsmittel, Kostentragung und -erstattung

- (1) Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmitteln für die mobile Telearbeit werden vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Arbeitgebers.
- (2) Die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel dürfen nicht für private Zwecke benutzt werden. Hiervon unberührt bleibt die Inanspruchnahme der sich auf der Grundlage des § 6 des Telearbeits-Tarifvertrages ergebenden Angebote. Die Nutzung der Kommunikationsmittel kann durch den Arbeitgeber durch geeignete technische Maßnahmen eingeschränkt werden und anhand der monatlichen Nutzungsentgelte überprüft werden. Weitergehende Regelungen bleiben den Betriebsparteien im Rahmen des § 3 des Telearbeits-Tarifvertrages vorbehalten.
- (3) Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel vor dem Zugriff durch Dritte geschützt sind.

§ 4 Datenschutz und - Sicherheit, Informationsschutz

- (1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist bei der mobilen Telearbeit besonders zu achten. Vertrauliche Daten und Informationen sind vom Arbeitnehmer so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/ oder Zugriff nehmen können.
- (2) Zur Ausführung des Datenschutzes und der Datensicherheit gelten die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen sowie die jeweils geltenden zentralen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und Datensicherheit für außenliegende IT-Arbeitsplatzsysteme der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH.
- (3) Über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit wird der Arbeitnehmer in geeigneter Weise informiert.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit zu beachten und anzuwenden.

§ 5 Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des in mobiler Telearbeit beschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Haftungsbestimmungen.

Abschnitt II Arbeitsleistungen im Betrieb

§ 6 Betriebliche Arbeitsstätte

Sind neben den Tätigkeiten an wechselnden Einsatzstellen auch Arbeitsleistungen im Betrieb zu erbringen, wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht.

Abschnitt III Arbeitsleistungen im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers

§ 7 Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers

- (1) Die Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers, um neben den Tätigkeiten an wechselnden Einsatzstellen auch Arbeitsleistungen im häuslichen Bereich zu erbringen, ist für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer freiwillig. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Einbeziehung des häuslichen Bereichs besteht nicht.
- (2) Sowohl Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können die Einbeziehung des häuslichen Bereichs ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus einer Ablehnung dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.
- (3) Der einzubeziehende häusliche Bereich muss in der Wohnung des Arbeitnehmers in einem Raum sein, der für einen dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung geeignet ist.
- (4) Die Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers soll nicht mit Arbeitsaufgaben erfolgen, die nach den jeweils geltenden zentralen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit für außenliegende IT-Arbeitsplatzsysteme der Deutschen Telekom Netzproduktion GmbH nicht zugelassen sind.

§ 8 Gesetzliche Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für Arbeitsleistungen im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers keine Änderungen. Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt der Unfallkasse Post und Telekom.

§ 9 Schriftliche Vereinbarung

Die Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers erfolgt auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

§ 10 Aufgabe der Einbeziehung des häuslichen Bereichs

- (1) Die Vereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen widerrufen werden. Der Arbeitgeber hat außerdem das Recht, die Vereinbarung in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu widerrufen. Der Widerruf bedarf der Schriftform.
- (2) Die Vereinbarung endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder mit einem Stellenwechsel des Arbeitnehmers.
- (3) Die vom Arbeitgeber für den häuslichen Bereich gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Arbeitgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

§ 11 Stellung des Arbeitnehmers

Ein Vor- und Nachteilsausgleich infolge Einbeziehung und Aufgabe des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers (z. B. für Fahrzeiten und Fahrkosten zur betrieblichen Arbeitsstätte) findet nicht statt.

Telekom Deutschland GmbH

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di

Für die Teilnahme
ist der Abschluss
einer BV vorgesehen:
siehe §1 (10)

Anlage 3

Mobile working bei der Telekom Deutschland GmbH

Präambel


Die Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und das hohe Maß an Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer ermöglichen es zunehmend, dass die Arbeitsleistung auch außerhalb der Betriebsstätten der Telekom Deutschland GmbH und außerhalb von betrieblich veranlassten Arbeitsorten erbracht wird. Die Telekom Deutschland GmbH und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di verfolgen das Ziel, im Rahmen von mobile working eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten. Ziel von mobile working ist es, durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation


- die Arbeitsqualität und -Produktivität zu verbessern,
- dem Arbeitnehmer mehr Gestaltungsfreiheit bei der Erbringung der Arbeitsleistung zu ermöglichen und damit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit zu erreichen,
- den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen,
- die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern und
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.


Mobile working stellt - bedingt durch die damit einhergehenden Gestaltungsfreiräume - besondere Anforderungen an die in mobile working beschäftigten Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer soll deshalb im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten können und über die erforderliche Selbstdisziplin verfügen, die bei mobile working erforderlich ist.

Mit diesen tarifvertraglichen Regelungen wird die Basis geschaffen, mobile working als weitere Arbeitsform zu implementieren.

§ 1 Grundsätze mobile working

 (1) Bei mobile working wird die im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringende Arbeitsleistung, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, an wechselnden Örtlichkeiten, innerhalb und außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte bzw. betrieblich veranlassten Arbeitsorten erbracht. Schwerpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung ist die betriebliche Arbeitsstätte. Die betriebliche Arbeitsstätte bleibt die 1. Tätigkeitsstätte.

 (2) Mobile working, gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Arbeit auch außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte und außerhalb betrieblich veranlasster Arbeitsorte zu erbringen. Eine Verpflichtung, die Arbeitsleistungen außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte und außerhalb von betrieblich veranlassten Arbeitsorten zu erbringen, besteht für den Arbeitnehmer nicht. Arbeitnehmer können die Teilnahme am mobile working ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus der Nichtteilnahme am mobile working dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

 (3) Die Entscheidung, ob für den Bereich, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, mobile working generell als Arbeitsform vorgesehen ist, liegt beim Arbeitgeber. Gleiches gilt für die spätere Herausnahme eines Bereiches.



Ergebnisniederschrift zu § 1 Abs. 3:

Die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte bleiben hiervon unberührt.

(4) Eine individuelle Teilnahme am mobile working erfolgt nicht, wenn eine der nachfolgend genannten Voraussetzungen der Teilnahme entgegensteht:



- betriebliche Belange (z. B. Art der Tätigkeit / Funktion (aufgabenbezogen), Datenschutzerfordernisse, technische Bedingungen),
- in der Person liegende Hinderungsgründe,
- sonstige Umstände (z. B. ungeeignete räumliche Voraussetzungen, unzureichende Netzversorgung).

Ergebnisniederschrift zu § 1 Abs. 4 2. Spiegelstrich:

Unter "in der Person liegenden Hinderungsgründe" sind auch Gründe im Verhalten und/oder dem Leistungsverhalten zu verstehen, die aus Sicht des Arbeitgebers das Risiko begründen, dass der Arbeitnehmer im mobile working seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen wird.

(5) Liegt vor der Gewährung eine der in Absatz 4, Spiegelstrich 1 bis 3 genannten Voraussetzungen für eine Teilnahme des Arbeitnehmers am mobile working



nicht vor und lehnt der Arbeitgeber die Teilnahme des Arbeitnehmers deshalb ab, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen (Ablehnung).

- (6) Entfällt nach der Gewährung einer der unter Abs. 4, Spiegelstrich 1 bis 3 genannten Voraussetzungen, so kann mobile working unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nach billigem Ermessen mit entsprechender Fristsetzung durch den Arbeitgeber beendet werden (Widerruf). Nach der Beendigung ist die Arbeitsleistung entsprechend den Bedingungen vor Inanspruchnahme des mobile working zu erbringen.
- (7) Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Ablehnung bzw. der Widerruf schriftlich zu begründen.
- (8) Ist der Arbeitnehmer mit der Ablehnung (auf Basis einer individuellen Entscheidung) bzw. des Widerrufs der Möglichkeit zum mobile working nicht einverstanden, wird auf sein Verlangen ein Eskalationsgespräch mit dem Betriebsrat und der Führungskraft anberaunt mit dem Ziel einer einvernehmlichen Verständigung.
- (9) Sofern in diesem Gespräch keine Verständigung möglich ist, erfolgt eine weitere Eskalation auf der Ebene des Betriebsratsvorsitzenden und der nächsthöheren Führungskraft. Hier soll eine Verständigung herbeigeführt werden. Im übrigen gilt das Betriebsverfassungsgesetz.

Protokollnotiz:

Im Rahmen des Eskalationsverfahrens sind die Zeitpunkte des Beginns bzw. des Widerrufs der Teilnahme am mobile working einzubeziehen.




- (10) Die Teilnahme und Durchführung an mobile working erfolgt im Rahmen der jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen, die in Form einer Betriebsvereinbarung festzulegen sind. In dieser sind die konkreten Modalitäten beschrieben. In der Betriebsvereinbarung ist auch der Zeitpunkt der Einführung der Möglichkeit zur Nutzung der Arbeitsform mobile working zu definieren. Die bestehenden örtlichen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit finden Anwendung und sind bei Bedarf, im Rahmen der Einführung mobile working zu ergänzen bzw. anzupassen. In Anwendung der durch die Betriebsvereinbarung festgelegten Rahmenbedingungen erfolgt die individuelle Ausgestaltung des mobile working zwischen Arbeitnehmer und Führungskraft

Ergebnisniederschrift:

Es besteht Einigkeit dahingehend, dass das Initiativrecht zur Festlegung der Bereiche, in denen die Arbeitsform mobile working erfolgen soll, ausschließlich beim Arbeitgeber liegt.

- (11) Um die Bindung und den sozialen Kontakt zum Team sowie den Informationsfluss zu erhalten und der Anforderung des Absatzes 1 zu entsprechen, ist die hinreichende Anwesenheit innerhalb der jeweiligen Arbeitswoche in der Betriebsstätte erforderlich.
- (12) Die Arbeitnehmer werden über die Regelungen zur Arbeitszeit, des Arbeitsschutzes und weiteren, für die mobile working maßgeblichen Regelungen in geeigneter Art und Weise (im Rahmen der betrieblichen, fachlichen Fortbildung) unterrichtet.

-  (13) Die Erreichbarkeit ist unter Berücksichtigung der für mobile working geltenden tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen durch den Arbeitnehmer sicherzustellen.


§ 2

Arbeitszeitrechtliche Regelungen

- (1) Die tarifvertraglich bzw. die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist maßgebend.

Die Arbeitszeitverteilung richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen.

- (2) Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, der tarifvertraglichen Bestimmungen und die jeweiligen betrieblichen Vereinbarungen finden Anwendung.

- MobWork
keine
Samstags-
arbeit
-  (3) Im Rahmen von mobile working soll außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten oder betrieblich veranlassten Arbeitsorten die Arbeitsleistung nur an Werktagen (Montag bis Freitag) in der Zeit von 6 bis 22 Uhr erbracht werden. Näheres ist in der Betriebsvereinbarung gemäß § 1 Absatz 10 festzulegen.

- (4) Zuschläge für Arbeitsleistungen zu ungünstigen Zeiten (z. B. Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit) kommen nur dann entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen zur Anwendung, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten betrieblich veranlasst waren. Mehrarbeit i. S. des § 13 MTV Telekom Deutschland GmbH muss vom Arbeitgeber im Voraus angeordnet werden; eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich.

- (5) Die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte werden nicht erstattet.

- (6) Die bestehenden betrieblichen Regelungen zur Anerkennung von Reisezeiten werden angewandt.


 **Ergebnisniederschrift:**

Zur Klarstellung wird in der Kommunikation folgendes Beispiel veröffentlicht:

Kollegin Muster nimmt am mobile working teil. Ihre 1. Tätigkeitsstätte ist die T - Zentrale Bonn. Ihre Wohnung hat sie in Siegburg. Donnerstag – Freitag erbringt sie ihre Arbeit im Rahmen mobile working.

In der nächsten Arbeitswoche hat sie am Dienstag einen dienstlich veranlassten Termin in Münster. Sie fährt nach erfolgter Abstimmung mit Ihrer Führungskraft gem. § 1 Abs. 10 Vorgesetzten im Rahmen mobile working bereits am Donnerstag nach Osnabrück zur Schwester und arbeitet von dort am Donnerstag und Freitag. Am Montag fährt sie weiter von Osnabrück nach Oldenburg zum Bruder und arbeitet dort. Am Dienstag fährt sie weiter nach Münster. Nach dem Termin fährt sie zurück nach Siegburg.

Als Arbeitszeit gelten die Zeiten, in denen Frau Muster Arbeitsleistungen erbracht hat und von ihr erfasst wurden. Als Reisezeit werden unter Anwendung der jeweiligen betrieblichen Regelungen die Zeiten anerkannt, die bei einem direkten Fahrweg von der 1. Tätigkeitsstelle oder vom Wohnort zum betrieblich veranlassten Termin in Münster für die Hin- und Rückfahrt entstanden wären. Für die Reisekosten wird entsprechend verfahren.

-  (7) Im Falle von Systemstörungen hat der Arbeitnehmer die technische Störung dem Arbeitgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und

das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung ausserhalb der 1. Tätigkeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung im Betrieb erbracht wird.

§ 3 Zeiterfassung

- (1) Die Zeiterfassung richtet sich nach den jeweiligen tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen.

Protokollnotiz zu § 3 Abs 1:

Bei der Zeiterfassungen sind die besonderen Umstände des mobilen Arbeitens zu berücksichtigen. Dies kann z.B. bedeuten, dass ein Arbeitnehmer bei Tätigkeiten außerhalb der 1. Tätigkeitsstätte seine Arbeitszeit später erfassen muss.

- (2) Im Übrigen richtet sich die Zeiterfassung nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen.

§ 4 Kostentragung und -erstattung

- (1) Jedem Arbeitnehmer wird eine für seine Arbeitssituation angemessene den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechende mobile IT-TK Ausstattung vom Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung gestellt. Für mobile working außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten oder betrieblich veranlassten Arbeitsorten findet keine Kostenerstattung, z.B. für Strom, Anschlüsse und Nutzung von privaten Räumlichkeiten statt.
- (2) Die vom Arbeitgeber gestellte IT-TK Ausstattung darf nicht für private Zwecke benutzt werden. Hiervon unberührt bleibt die Inanspruchnahme des sich auf der Grundlage des § 6 des Telearbeits-Tarifvertrages ergebenden Angebots.
- (3) Der Arbeitnehmer hat durch die zur Verfügung gestellten Hilfsmittel und durch sein Verhalten dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel vor dem Zugriff durch Dritte geschützt sind.

§ 5 Datenschutz und - Sicherheit, Informationsschutz

- (1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist bei mobile working besonders zu achten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Anforderungen einzuhalten. Vertrauliche Daten und Informationen sind vom Arbeitnehmer so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/ oder Zugriff nehmen können. Dies ist insbesondere bei Tätigkeiten außerhalb des betrieblich veranlassten Arbeitsortes zu beachten. Der Arbeitgeber hat bei der Einführung von mobile working die erforderlichen Schutzmaßnahmen u. a. bei der Ausstattung der Arbeitnehmer mit Arbeitsmitteln zu ergreifen (z. B. Sichtschutzfolie).

- (2) Zur Ausführung des Datenschutzes und der Datensicherheit gelten die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen sowie die jeweils geltenden zentralen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und Datensicherheit für außen liegende IT-Arbeitsplatzsysteme der Telekom Deutschland GmbH.
- (3) Über die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit wird der Arbeitnehmer in geeigneter Weise informiert und mittels Web-Schulung auf die Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet.
- (4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen zur Umsetzung des Datenschutzes und der Datensicherheit zu beachten und anzuwenden. Alle betrieblichen Unterlagen, auch solche, die den betrieblichen Bereich verlassen haben und nicht mehr benötigt werden, sind im Betrieb zu entsorgen.


§ 6

Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung bei mobile working beschäftigten Arbeitnehmers richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Haftungsbestimmungen.

§ 7

Betriebliche Arbeitsstätte

 Für die im Schwerpunkt im Betrieb zu erbringende Arbeitsleistung wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen fest zugewiesenen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht. Näheres ist durch die Betriebsparteien zu vereinbaren.

§ 8

Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte bzw. außerhalb betrieblich veranlasster Arbeitsorte

- (1) Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung im Rahmen der tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen zu mobile working an von ihm gewählten Örtlichkeiten erbringen. Dabei hat der Arbeitnehmer zu beachten, dass die Erfüllung der Arbeitsleistung am jeweils von ihm gewählten Arbeitsort möglich ist. Dies gilt insbesondere im Bezug auf etwaig notwendige Erreichbarkeit, die Sicherstellung von Datenschutz und Vertraulichkeit (§ 5) und die Angemessenheit und Geeignetheit der Arbeitsumgebung.
- (2) Der Arbeitnehmer wird in geeigneter Art und Weise über die arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Bestimmungen unterrichtet (z.B. betrieblich, fachliche Fortbildung, WebEx).
- (3) Absatz 1 gilt eingeschränkt, sofern konkrete betriebliche Belange dem entgegenstehen. Betriebliche Belange sind z.B. Präsenzveranstaltungen/-meetings oder besondere Anforderungen an Vertraulichkeit und Datenschutz. Näheres soll in der Betriebsvereinbarung gemäß § 1 Abs. 10 geregelt werden. .

- (4) Ist zwischen dem Arbeitnehmer und der Führungskraft für eine bestimmte Zeit mobile working vereinbart worden, ist diese Vereinbarung grds. verbindlich. Sollte aus konkreten betrieblichen Belange die Anwesenheit des Arbeitnehmers in der 1. Tätigkeitsstätte trotzdem aus Sicht des Arbeitgebers notwendig sein, kann der Arbeitgeber das Erscheinen des Arbeitnehmers verlangen. Bei der Entscheidung, ob der Arbeitnehmer zur 1. Tätigkeitsstätte kommen muss, sind die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Näheres soll in der Betriebsvereinbarung gemäß § 1 Abs. 10 geregelt werden.

§ 9

Gesetzliche Unfallversicherung



Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für Arbeitsleistungen im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers keine Änderungen. Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt der BG Verkehr.

§ 10

Stellung des Arbeitnehmers

- (1) Wegen der Teilnahme am mobile working darf der Arbeitnehmer beim beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.
- (2) Ein Vor- und Nachteilsausgleich infolge von mobile working, z.B. Einbeziehung des häuslichen Bereichs des Arbeitnehmers (z. B. für Fahrzeiten und Fahrkosten zur betrieblichen Arbeitsstätte) findet, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, nicht statt.

