

**Mobile Arbeit nach der
Pandemie –
praktisch erprobt,
rechtlich durchdrungen?**

Überblick

- Grundlagen
- Arbeitsschutz
- Ausgestaltung mobiler Arbeit und Mitbestimmung
- Fazit

Grundlagen

- Begriffsklärung
- Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit
- Häufigkeit der Nutzung
- Rechtsgrundlagen

Begriffe: „Telearbeit“ und „Mobiles Arbeiten“

- Telearbeit
 - Arbeitsleistung wird ganz oder teilweise außerhalb der Betriebsstätte d. Arbeitg. erbracht
 - „häusliche Telearbeit“: Telearbeitsplatz, [§ 2 Abs. 7 ArbStättV](#) (arbeitgeberseitig fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz)
 - „alternierende Telearbeit“: Arbeitsplatz steht auch in der betrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung

- Mobiles Arbeiten („Homeoffice“, „Remote Work“)
 - ortsungebundenes Arbeiten an beliebigem Arbeitsort
 - frühere [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) definierte Homeoffice als Form des mobilen Arbeitens

Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit (Auswahl)

Arbeitgeb.

- + Einsparung betriebl. Arbeitsstätten
- + Zufriedenheit Arbeitn.
- + Höhere Flexibilität
- Erschwerte Abstimmungsprozesse
- Datenschutzprobleme
- Kontrollmöglichkeiten
- Ggf. Ausstattungskosten

Arbeitn.

- + Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- + Reduktion von Fahrten
- Ggf. problematische Arbeitssituation
- Gefahr der Entgrenzung
- Soziale Isolation
- Nutzungsfreiheit eigene Wohnung (Art. 13 GG)

(+ in der Pandemie: Schutz vor Ansteckungen...)

Anteil grundsätzliche Nutzung mobiler Arbeit

Zahlen Statistisches Bundesamt, Juli 2023:

Von allen Beschäftigten arbeiteten zeitweise im Homeoffice...

2017:	8 %
2018:	9 %
2019:	10 %
2020:	19 %
2021:	23 %
2022:	23 %

Anteil der Nutzung mobiler Arbeit nach Branchen

Arbeit von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2022, Anteil der abhängig Beschäftigten

IT-Dienstleistungen:	76,0 %
Unternehmensführung, -verwaltung, -beratung	73,0 %
Forschung und Entwicklung	59,8 %
Energieversorgung	46,4 %
Finanzdienstleistungen	45,0 %
Öffentliche Verwaltung	35,4 %
Erziehung und Unterricht	34,8 %
Herstellung von Kraftwagen/-teilen	30,0 %
Maschinenbau	25,0 %
Sozialwesen (ohne Heime)	10,4 %
Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	8,3 %
Bau- und Ausbaugewerbe	7,8 %
Gesundheitswesen	6,6 %

Anordnung durch Arbeitg.?

- Weisung nach § 106 GewO?
 - hM: regelmäßig nicht vom Direktionsrecht gedeckt
 - (str.: Erweiterung im Notfall? m. E.: [§ 313 Abs. 1 BGB](#))
- Arbeitsvertragliche Versetzungsklausel („Arbeitg. ist berechtigt, mobiles Arbeiten anzuordnen“)?
 - unwirksam gem. § 308 Nr. 4 bzw. § 307 Abs. 1 BGB (fehlende Berücksichtigung Arbeitn.-Interessen)
 - Ergänzung erforderlich (z. B.: „Dabei sind die Interessen d. Arbeitn. angemessen zu berücksichtigen“)
- Änderungskündigung?
 - regelmäßig nicht sozial gerechtfertigt

Rechtsanspruch d. Arbeitn.?

- [§ 28b Abs. 4 IfSG a. F.](#) galt nur bis zum 19.3.2022
- [Koalitionsvertrag](#) bislang nicht umgesetzt...
- Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB?
→ allenfalls bei unüberbrückbarem Leistungshindernis für eine Tätigkeit in der Betriebsstätte
- Sonderregelung: [§ 16 BGG](#) (öffentlicher Dienst, Bund)
→ nur „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“
- Sonderregelung: [§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 u. 4 SGB IX](#)
→ nur „soweit [...] nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden“
- meist nur Rahmenregelungen in TVen, BVen etc.

Mögliche Regelungen zur mobilen Arbeit

- ⇒ Umfang mobiles Arbeiten; Ausnahmen
- ⇒ Zur Verfügung gestellte Ausstattung (private Nutzung) bzw. Aufwendungsersatz für Anschaffungen d. Arbeitn.
- ⇒ Ggf. Kosten für Fahrten zum Betrieb
- ⇒ Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit
- ⇒ Hinweise zur Arbeitssicherheit und zum Datenschutz im Homeoffice als Anhang (ggf. Zutrittsrecht; private Unfallversicherung)
- ⇒ Geltungsdauer der Vereinbarung
- ⇒ ...

Arbeitsschutz

- Überblick
- Gefährdungsbeurteilung
- Umsetzung des „mobilen Arbeitsschutzes“
- Arbeitszeiten
- BEM

Überblick: Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit

- **Arbeitsschutzregeln gelten auch bei mobiler Arbeit:**
 - ⇒ Staatliches Arbeitsschutzrecht (stark unionsrechtlich geprägt, ArbSchG, Verordnungen, ...)
 - ⇒ Unfallverhütungsrecht ges. Unfallversicherungen
 - ⇒ Privatrechtliche Pflichten gegenüber Arbeitn., insb. § 618 Abs. 1 BGB
 - ⇒ Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insb. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- **Telearbeitsplätze: ArbStättV beachten**
- **Ausschluss von Nr. 6 Anh. ArbStättV (Bildschirmarbeit) für mobile Arbeit unionsrechtswidrig (hM)**

Gefährdungsbeurteilung

- **Telearbeitsplatz:** [§ 3 ArbStättV](#)
- **Mobiles Arbeiten:** [§ 5 ArbSchG](#)
 - ⇒ Str.: Erfordernis zeitlichen Mindestumfangs (wäre Vorwegnahme des Beurteilungsergebnisses)
 - ⇒ Informationserhebung
Besichtigung [online/Präsenz] oder Selbstauskunft?
Beachtung von [Art. 13 GG!](#)
 - ⇒ Spezifische Gefährdungsfaktoren:
 - Arbeitsplatz
 - Arbeitsumgebung
 - Arbeitsmittel
 - Arbeitsorganisation
 - Arbeitsaufgabe

Umsetzung des „mobilen Arbeitsschutzes“

- Unterweisung, [§ 12 Abs. 1 ArbSchG](#)
- Arbeitsmed. Vorsorge, [§ 11 ArbSchG](#), ArbMedVV
- Einrichtung des Arbeitsplatzes, insb. [§ 3 ArbSchG](#)
 - ⇒ Bildschirmarbeitsplatz, [Nr. 6 Anhang ArbStättV](#)
 - ⇒ Arbeitsmittel, BetrSichV ([§ 5 Abs. 4 BetrSichV!](#))
- Arbeitsorganisation, insb. [§ 3 ArbSchG](#)
 - ⇒ Beachtung besonderer psychischer Belastungen
 - ⇒ Besonderheiten bei mobiler Arbeit außerh. Homeoffice
- Rechte und Pflichten der Beschäftigten ([§§ 15, 16 ArbSchG](#))

Arbeitszeiten

- **Typische Problemfelder mobiler Arbeit:**

- ⇒ Einhaltung der Ruhezeiten (11 h), § 5 ArbZG

- ⇒ Sonn- und Feiertagsarbeit nur bei Ausnahmetatbestand gem. § 10 ArbZG

- ⇒ ggf. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, § 3 ArbZG

- **Arbeitszeiterfassung**

- ⇒ BAG (13.9.2022, 1 ABR 22/21): Arbeitgeb.-Pflicht Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu erfassen

- ⇒ Verpflichtung kann auf Arbeitn. übertragen werden (nicht hingegen die Verantwortung für Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit-Vorgaben)

Mobile Arbeit als BEM-Instrument

- BAG: BEM dient der „‘Klärung von Möglichkeiten‘, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern.“
⇒ Abhängig vom konkreten Grund der AU:
 - sinnvoll etwa bei Mobilitätseinschränkungen
 - ggf. problematisch bei ursächlichem Zusammenhang zur Arbeitsorganisation (z. B. bei „Burn-out“)
- LAG Köln (12.1.2022, 3 Sa 540/21): kein Anspruch aus § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX, da keine Pflicht zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes
(krit.: Kohte/Rabe-Rosendahl, jurisPR-ArbR 37/2022 Anm. 2)

Ausgestaltung mobiler Arbeit und Mitbestimmung

- Ausstattung
- Datenschutz
- Haftung
- Beendigung mobiler Arbeit
- Beteiligungsrechte BR
- Praxisbeispiel Tarifvertrag

Ausstattung mobiler Arbeitsplätze

- Anspruch d. Arbeitn. auf Bereitstellung essentieller Arbeitsmittel (§ 611a Abs. 1 BGB i. V. m. Arbeitsvertrag)
 - ⇒ Insb. Büroeinrichtung, Kommunikationseinrichtung, dienstl. Anteil an Raummiete und Nebenkosten
 - ⇒ Ggf. Aufwendungsersatz, § 670 BGB
 - ⇒ Vertraglich abdingbar, z. B. durch monatliche Pauschale
- Ggf. erweiterte Ausstattungspflichten wg. Arbeitsschutz
 - ⇒ Telearbeitsplätze, § 2 Abs. 7 ArbStättV
 - ⇒ Bildschirmarbeitsplätze, Nr. 6 Anhang ArbStättV

Datenschutz

- Arbeitgeb. datenschutzrechtlich verantwortlich, Art. 4 Nr. 7 DSGVO (keine Delegation auf Arbeitn. möglich!)
- ⇒ Gewährleistung eines dem Risiko angemessenen Schutzniveaus bei Verarbeitung personenbez. Daten
 - Technisch-organisatorische Maßnahmen
 - Festlegung rechtlicher Rahmenbedingungen
 - Dokumentations- und Kontrollpflichten
- ⇒ Verstöße bußgeldbewehrt, Art. 82, 83 DSGVO
- Folgen von Pflichtverstößen d. Arbeitn.
- ⇒ Arbeitsrechtliche Sanktionen
- ⇒ Haftung nach arbeitsrechtlichen Regeln

Haftung

Regeln der Arbeitn.-Haftung gelten bei mobiler Arbeit:

- ⇒ betriebliche Veranlassung
Übertragung Unfallversicherungsrecht?
Maßstab: wie wäre Handlung im Büro zu beurteilen?
- ⇒ Schadensverursachung durch Dritte/Haushaltsangeh.
str.: Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter
- ⇒ Ggf. Freistellungsanspruch bei Schädigung Dritter
- ⇒ Beweislast
 - Arbeitn. für betriebl. Veranlassung
 - Arbeitg. für Pflichtverl. und Verschulden, § 619a BGB

Beendigung mobiler Arbeit

- Beiderseitig: einvernehmlicher Änderungsvertrag
- Beendigung durch Arbeitn. – abhängig vom Vertrag
 - ⇒ Erbringung wahlweise im oder außerhalb des Betriebs
 - ⇒ Ausübung eines eingeräumten Widerrufsrechts
 - ⇒ Str. bei Vereinbarung ausschließlich mobiler Arbeit (Abwägung: Art. 13 GG / unternehmerische Freiheit)
- Beendigung durch Arbeitg. – abhängig vom Vertrag
 - ⇒ Ausübung Widerrufsvorbehalt / Teilkündigungsrecht (Beachtung der Grenzen billigen Ermessens)
 - ⇒ § 106 GewO bei fehlender vertraglicher Regelung (zu beachten: Eintritt einer betrieblichen Übung?)
 - ⇒ Änderungskündigung, sofern sozial gerechtfertigt

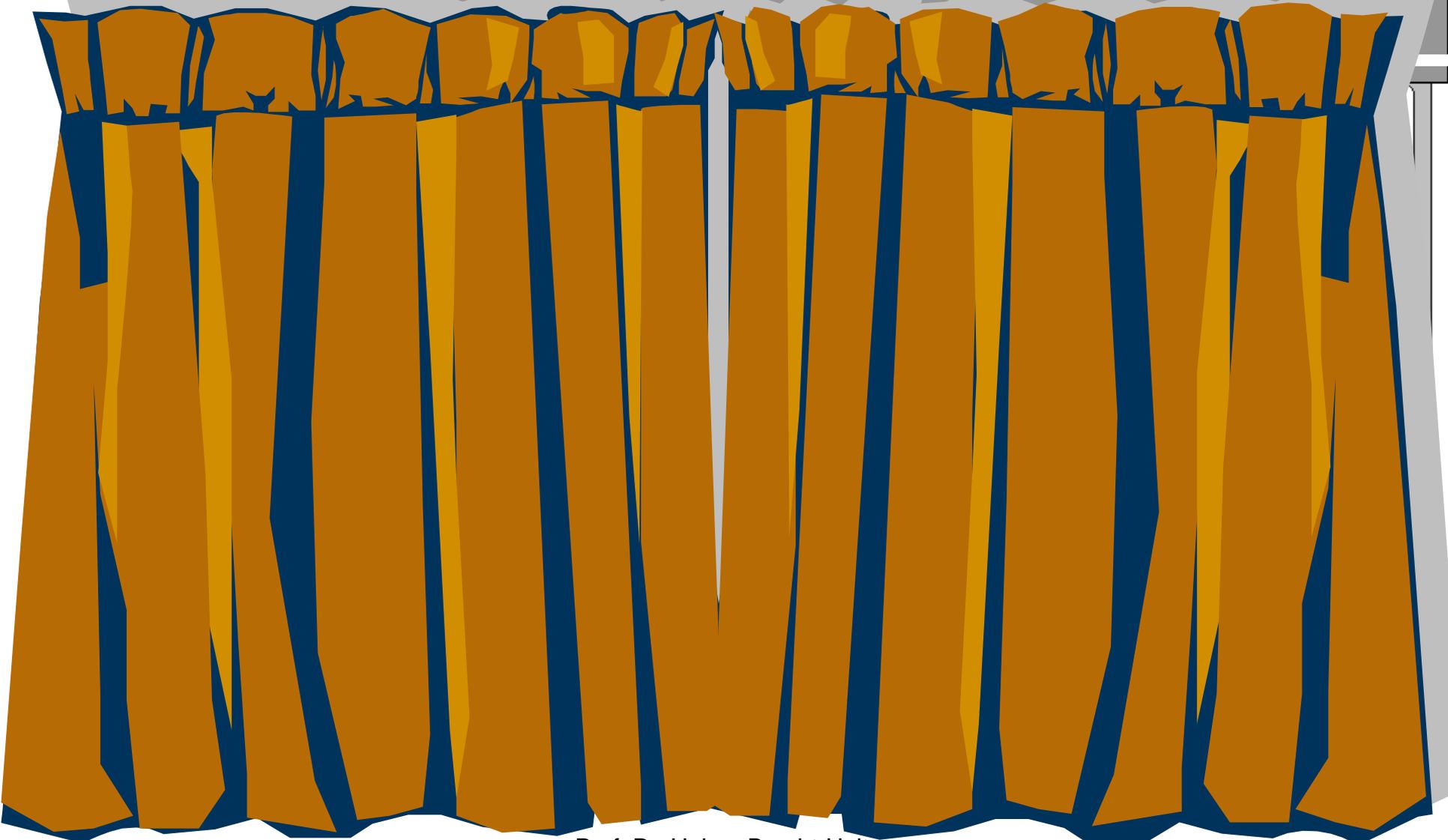
Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten
 - ⇒ Ausgestaltung mobil. Arbeit, [§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG](#)
 - ⇒ Technische Einrichtungen, [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#)
 - ⇒ Arbeitsschutz, [§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG](#)
 - ⇒ Arbeitszeit, [§ 87 Abs. 1 Nr. 2 \[und Nr. 3\] BetrVG](#)
 - ⇒ Ordnung im Betrieb, [§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#)
- Mitbestimmung bei Versetzung, [§ 99 BetrVG](#)
- Informations- und Beratungsrechte u. a. aus
 - ⇒ Überwachungsfunktion, [§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#)
 - ⇒ Förderungsaufg., [§ 80 Abs. 1 Nr. 2b, 4, 6 u. 9 BetrVG](#)
 - ⇒ Planung Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze, [§ 90 Abs. 1 Nr. 3 und 4 BetrVG](#)

Praxisbeispiel: Tarifvertrag Mobiles Arbeiten (IGM BW)

- [§ 2](#) Ziel und Begriffsbestimmung
 - ⇒ Vereinbarkeit und Flexibilität
 - ⇒ Keine Beschränkung: Arbeit mit mobilen Endgeräten
- [§ 3](#) Tarifliche Rahmenbedingungen
- [§ 4](#) Betriebliche Regelungen
 - ⇒ Regelungen in BV zu Vorauss. und Durchführung
 - indiv. Vereinbarung zu Lage, Zeitraum und Häufigkeit
 - Dokumentation der Arbeitszeit
 - ⇒ Auswirkungen auf tarifliche Ansprüche
 - Arbeitstage i. d. R. Mo.- Fr., Sa. freiwillig
 - Mehrarbeit und Spät-/Nachtzuschläge
- [§ 5](#) Ruhezeit

Fazit



Begriff „Telearbeit“

§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.



Begriffe: „Mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“

2.2 Homeoffice als Form mobiler Arbeit [AR-CoV-2 a. F.]

- (1) **Mobiles Arbeiten** ist eine Arbeitsform, die **nicht in** einer **Arbeitsstätte** gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) **oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz** gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, **sondern** bei dem die Beschäftigten **an beliebigen anderen Orten** (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.
- (2) Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.
- (3) **Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens.** Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.
- (4) Regelungen zur Telearbeit bleiben unberührt.

Störung der Geschäftsgrundlage

§ 313 Abs. 1 BGB:

Störung der Geschäftsgrundlage

(1) Haben sich Umstände, die zur Grundlage des Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert und hätten die Parteien den Vertrag nicht oder mit anderem Inhalt geschlossen, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, so kann Anpassung des Vertrags verlangt werden, soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann.

...



Störung der Geschäftsgrundlage, § 313 Abs. 1 BGB

- Keine vorrangigen Regelungen (Anfechtung, Unmöglichkeit etc., §§ 119, 275 Abs. 1 BGB) ⇒ Kein Irrtum oder obj. Unmöglichkeit, zeitweilig war § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV zu beachten
- Änderung von Umständen, die zur Vertragsgrundlage geworden sind (reales / hypothetisches / normatives Element) ⇒ Parteien haben die Pandemie nicht vorhergesehen, sonst hätten sie eine Regelung hierzu getroffen
- Unzumutbarkeit des Festhaltens am Vertrag ⇒ Hinnahme Infektionsgefahr unzumutbar
- Rechtsfolge: Vertragsanpassung ⇒ Vorübergehende Ermöglichung mobilen Arbeitens

Möglichkeit für beide Arbeitsvertragsparteien! ←

§ 28b Abs. 4 IfSG a. F. (Geltung bis zum 19.3.2022)

§ 28b Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19), ...

...

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.

(...)



Koalitionsvertrag 2021-2025

„Homeoffice grenzen wir als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung ab. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch ihre Arbeitgeber. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice erarbeiten wir im Dialog mit allen Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen. Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen. **Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf.** Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.“ (S. 54)



§ 16 BGG (Regelung für den öffentlichen Dienst des Bundes)

§ 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. **Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten.** Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(2) ...



§ 164 Abs. 4 SGB IX

Die **schwerbehinderten Menschen haben** gegenüber ihren Arbeitgebern **Anspruch auf**

1. **Beschäftigung**, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, [...]

4. **behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich** der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der **Arbeitsorganisation** und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr, [...]

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. [...] Ein Anspruch nach Satz 1 **besteht nicht**, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber **nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre** oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.



§ 3 ArbStättV

Gefährdungsbeurteilung

- (1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.
- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.



§ 5 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.



Art. 13 GG [Unverletzlichkeit der Wohnung]

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) Die Wohnung ist unverletzlich.

...

(7) Eingriffe und Beschränkungen dürfen im übrigen nur zur Abwehr einer gemeinen Gefahr oder einer Lebensgefahr für einzelne Personen, auf Grund eines Gesetzes auch zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung, insbesondere zur Behebung der Raumnot, zur Bekämpfung von Seuchengefahr oder zum Schutze gefährdeter Jugendlicher vorgenommen werden.



§ 12 Abs. 1 ArbSchG

Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfaßt Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muß an die Gefährdungsentwicklung angepaßt sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.



§ 11 ArbSchG

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.



§ 3 ArbSchG

Grundpflichten des Arbeitg.

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

- (1) Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind. Die Grundsätze der Ergonomie sind auf die Bildschirmarbeitsplätze und die erforderlichen Arbeitsmittel sowie die für die Informationsverarbeitung durch die Beschäftigten erforderlichen Bildschirmgeräte entsprechend anzuwenden.
- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden.
- (3) Für die Beschäftigten ist ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorzusehen.
- (4) Die Bildschirmgeräte sind so aufzustellen und zu betreiben, dass die Oberflächen frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.
- (5) Die Arbeitstische oder Arbeitsflächen müssen eine reflexionsarme Oberfläche haben und so aufgestellt werden, dass die Oberflächen bei der Arbeit frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

...



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

(6) Die Arbeitsflächen sind entsprechend der Arbeitsaufgabe so zu bemessen, dass alle Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können und eine flexible Anordnung des Bildschirms, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel möglich ist. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Handballen ermöglichen.

(7) Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Fußstütze und einen Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung auf andere Art und Weise nicht erreicht werden kann.

(8) Die Beleuchtung muss der Art der Arbeitsaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein; ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung ist zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie der Auslegung und der Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

(9) Werden an einem Arbeitsplatz mehrere Bildschirmgeräte oder Bildschirme betrieben, müssen diese ergonomisch angeordnet sein. Die Eingabegeräte müssen sich eindeutig dem jeweiligen Bildschirmgerät zuordnen lassen.

(10) Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten, gesundheitlich unzuträglichen Wärmebelastung am Arbeitsplatz führen.



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

- (1) Die Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen entsprechend der Arbeitsaufgabe und dem Sehabstand scharf und deutlich sowie ausreichend groß sein. Der Zeichen- und der Zeilenabstand müssen angemessen sein. Die Zeichengröße und der Zeilenabstand müssen auf dem Bildschirm individuell eingestellt werden können.
- (2) Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss flimmerfrei sein. Das Bild darf keine Verzerrungen aufweisen.
- (3) Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast der Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen von den Beschäftigten einfach eingestellt werden können. Sie müssen den Verhältnissen der Arbeitsumgebung individuell angepasst werden können.
- (4) Die Bildschirmgröße und -form müssen der Arbeitsaufgabe angemessen sein.
- (5) Die von den Bildschirmgeräten ausgehende elektromagnetische Strahlung muss so niedrig gehalten werden, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden.



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen

- (1) Bildschirme müssen frei und leicht dreh- und neigbar sein sowie über reflexionsarme Oberflächen verfügen. Bildschirme, die über reflektierende Oberflächen verfügen, dürfen nur dann betrieben werden, wenn dies aus zwingenden aufgabenbezogenen Gründen erforderlich ist.
- (2) Tastaturen müssen die folgenden Eigenschaften aufweisen:
1. sie müssen vom Bildschirm getrennte Einheiten sein,
 2. sie müssen neigbar sein,
 3. die Oberflächen müssen reflexionsarm sein,
 4. die Form und der Anschlag der Tasten müssen den Arbeitsaufgaben angemessen sein und eine ergonomische Bedienung ermöglichen,
 5. die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung gut lesbar sein.
- (3) Alternative Eingabemittel (zum Beispiel Eingabe über den Bildschirm, Spracheingabe, Scanner) dürfen nur eingesetzt werden, wenn dadurch die Arbeitsaufgaben leichter ausgeführt werden können und keine zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten entstehen.



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

- (1) Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.
- (2) Tragbare Bildschirmgeräte müssen
 1. über Bildschirme mit reflexionsarmen Oberflächen verfügen und
 2. so betrieben werden, dass der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist.
- (3) Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) dürfen nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Geräte nur kurzzeitig verwendet werden oder an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können.
- (4) Tragbare Bildschirmgeräte mit alternativen Eingabemitteln sind den Arbeitsaufgaben angemessen und mit dem Ziel einer optimalen Entlastung der Beschäftigten zu betreiben.
- (5) Werden tragbare Bildschirmgeräte ortsgebunden an Arbeitsplätzen verwendet, gelten zusätzlich die Anforderungen nach Nummer 6.1.



Nr. 6 Anhang ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

- (1) Beim Betreiben der Bildschirmarbeitsplätze hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz den Arbeitsaufgaben angemessen gestaltet ist. Er hat insbesondere geeignete Softwaresysteme bereitzustellen.
- (2) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Beschäftigten im Hinblick auf die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden können.
- (3) Das Softwaresystem muss den Beschäftigten Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe machen.
- (4) Die Bildschirmgeräte und die Software müssen es den Beschäftigten ermöglichen, die Dialogabläufe zu beeinflussen. Sie müssen eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und eine Fehlerbeseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
- (5) Eine Kontrolle der Arbeit hinsichtlich der qualitativen oder quantitativen Ergebnisse darf ohne Wissen der Beschäftigten nicht durchgeführt werden.



§ 5 BetrSichV – Anforderungen an die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel

(1) Der Arbeitgeber darf nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und verwenden lassen, die unter Berücksichtigung der vorgesehenen Einsatzbedingungen bei der Verwendung sicher sind. Die Arbeitsmittel müssen

1. für die Art der auszuführenden Arbeiten geeignet sein,
2. den gegebenen Einsatzbedingungen und den vorhersehbaren Beanspruchungen angepasst sein und
3. über die erforderlichen sicherheitsrelevanten Ausrüstungen verfügen, sodass eine Gefährdung durch ihre Verwendung so gering wie möglich gehalten wird. Kann durch Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 die Sicherheit und Gesundheit nicht gewährleistet werden, so hat der Arbeitgeber andere geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, um die Gefährdung so weit wie möglich zu reduzieren.

...

(4) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Beschäftigte nur die Arbeitsmittel verwenden, die er ihnen zur Verfügung gestellt hat oder deren Verwendung er ihnen ausdrücklich gestattet hat.



§ 15 ArbSchG

Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.



§ 16 ArbSchG – Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.



§ 87 Abs. 1 BetrVG

Mitbestimmungsrechte

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
1. Fragen der **Ordnung des Betriebs** und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
 2. **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage**;
 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
 - ...
 6. **Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen**, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. Regelungen über die **Verhütung von Arbeitsunfällen** und Berufskrankheiten sowie über den **Gesundheitsschutz** im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 - ...
 14. **Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.**



§ 99 BetrVG – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßn.

(1) In **Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern** hat der Arbeitgeber den Betriebsrat **vor jeder** Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und **Versetzung zu unterrichten**, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben **und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. ...**

(2) Der **Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn ...**
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte **Arbeitnehmer** gekündigt werden oder sonstige **Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; ...**

...



§ 80 BetrVG

Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

...

2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;

...

4. die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

...

6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;

...

9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten;



§ 90 BetrVG – Unterrichts- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

...

3. von Arbeitsverfahren und **Arbeitsabläufen** einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder

4. der **Arbeitsplätze**

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer **so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.** Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die **gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.**



Tarifvertrag

Mobiles Arbeiten (IGM BW)

§ 2 Ziel und Begriffsbestimmung

2.1 Mobiles Arbeiten soll dazu beitragen, die **Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern** und eine **flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen**.

2.2 Mobiles Arbeiten umfasst **alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten**, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätten durchgeführt werden. Es ist **nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt**.

2.3 Mobiles Arbeiten umfasst **nicht Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind**, z.B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Telearbeit, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.



Tarifvertrag

Mobiles Arbeiten (IGM BW)

§ 3 Tarifliche Rahmenbedingungen

3.1 Die Betriebsparteien können Mobiles Arbeiten **durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:**

3.2 Den Beschäftigten darf **aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung von Mobilem Arbeiten kein Nachteil entstehen.**

3.3 Die Einhaltung der Dauer der gesetzlichen und tariflichen **Arbeitszeitregelungen ist zu beachten.**

3.4 **Außerhalb einer vereinbarten Mobilen Arbeitszeit besteht keine Verpflichtung für die Beschäftigten, erreichbar zu sein.**

3.5 **Arbeit an Urlaubstagen ist unzulässig.**

3.6 Das **Recht** der Beschäftigten, **an Abteilungs- und Betriebsversammlungen** gem. § 43 BetrVG sowie an **Schwerbehindertenversammlungen** gem. § 178 Abs. 6 SGB IX **teilzunehmen**, bleibt bestehen.

3.7 Die Beschäftigten unterliegen während des Mobilen Arbeitens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dem **Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.**

3.8 Den Beschäftigten werden, soweit erforderlich, **Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen des Mobilen Arbeitens angeboten.**



Tarifvertrag

Mobiles Arbeiten (IGM BW)

§ 4 Betriebliche Regelungen

4.1 Wird eine **Betriebsvereinbarung** zum Mobilien Arbeiten geschlossen, ist in ihr zu regeln, unter welchen **Voraussetzungen** Mobiles Arbeiten **durchgeführt** und **in Anspruch genommen** werden kann.

Folgende Inhalte sind zu regeln:

- **Beschäftigte und Führungskraft verständigen sich auf individuelle Lage, Zeitraum und Häufigkeit des Mobilien Arbeitens für den Beschäftigten. Dabei sind die Interessen des Beschäftigten und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen.**
- **Arbeitszeit muss entweder pauschal oder detailliert dokumentiert werden.** Die dokumentierten Zeiten sind im Rahmen bestehender betrieblicher Regelungen in bestehende Zeiterfassungssysteme ein- bzw. nachzutragen.
[Protokollnotiz: Die Pflicht zur Zeiterfassung bezieht sich auf alle Beschäftigten, die auch außerhalb des Mobilien Arbeitens der Zeiterfassung unterliegen.]
- **Darüber hinaus können beispielsweise Regelungen zu folgenden Punkten getroffen werden:**
 - Betriebliche Präsenz
 - Lage der Arbeitszeit (Geltende Zeitfenster für mobiles Arbeiten)
 - Arbeitsmittel
 - Datenschutz
 - Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - Konfliktlösungsmechanismus



Tarifvertrag

Mobiles Arbeiten (IGM BW)

4.2 Vereinbaren die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten nach den oben beschriebenen Kriterien, finden die folgenden tariflichen Regelungen für die Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung Anwendung:

Die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 7 MTV verteilt sich für Beschäftigte in Mobiler Arbeit - vorbehaltlich abweichender individueller Vereinbarungen über eine Verteilung auf weniger Wochentage - auf die **Werktage von Montag bis Freitag**. Zur Vor- und Nachbereitung dürfen Beschäftigte **auf freiwilliger Basis auch am Samstag** mobil arbeiten.

Mehrarbeit während mobiler Arbeit ist **nur zuschlagspflichtig, wenn** diese vom Vorgesetzten beantragt und nach Genehmigung durch den Betriebsrat **angeordnet** wurde. Die Zuschlagshöhe richtet sich nach § 35 MTV.

Beschäftigte in Mobiler Arbeit haben **keinen Anspruch auf Spätschicht- und Nachtzuschläge, es sei denn, die Spät- bzw. Nachtarbeit ist ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet** oder es wurde für entsprechende Zeiten auf Veranlassung des Vorgesetzten ausdrücklich Erreichbarkeit vereinbart und der Beschäftigte erbringt in diesen Zeiten Arbeitsleistungen. Der Anspruch auf Spätarbeitszuschläge setzt zusätzlich voraus, dass die regelmäßige Arbeitszeit nach 12 Uhr beginnt und nach 19 Uhr endet (Spätarbeitszeitraum). ←

Tarifvertrag

Mobiles Arbeiten (IGM BW)

§ 5 Ruhezeit

Für Beschäftigte in Mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

