

## Betriebsvereinbarung Telearbeit

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2, 5 und 6 BetrVG vereinbart:

1. Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Einführung von Telearbeit. Darunter ist die Arbeit zu verstehen, die ein Mitarbeiter zeitweise in seiner Wohnung mit entsprechender technischer Ausstattung verrichtet.
2. Telearbeit ist freiwillig und bedarf einer gesonderten individuellen und schriftlichen Vereinbarung. Aus der Ablehnung oder der Teilnahme an Telearbeit dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile erwachsen.
3. Der Antrag auf Telearbeit setzt voraus, dass
  - die einfache Entfernung zur Arbeitsstelle mehr als [...] km beträgt,
  - der Beschäftigte über einen geeigneten Raum verfügt,
  - die Tätigkeit für Telearbeit geeignet ist und
  - die Arbeit keine ständige Anwesenheit im Betrieb erfordert.

Die Ablehnung des Antrags hat schriftlich unter Angabe der Gründe zu erfolgen.

Die technische Ausstattung des Tele-Arbeitsplatzes wird vom Arbeitgeber übernommen und bleibt in seinem Eigentum. Die Mindestausstattung besteht aus einem separaten Telefonanschluss, Hard- und Software je nach Arbeitsanforderung und einem Modem. Die Installationskosten werden vom Arbeitgeber übernommen. Alle Kosten für die Nutzung und den Betrieb trägt der Arbeitgeber. Die nachgewiesenen Kommunikationskosten können jeweils erst im Folgemonat erstattet werden. Auch die Wartung und Reparatur erfolgt auf Anordnung und auf Kosten des Arbeitgebers. Kosten, die durch Beschädigung oder Diebstahl der technischen Ausrüstung entstehen, werden vom Arbeitgeber übernommen. Voraussetzung ist aber, dass die Geräte ordnungsgemäß bedient und aufbewahrt werden. Als Ausgleich für die zusätzlich anfallenden Kosten (z. B. Strom) darf der Tele-Arbeitnehmer die Ausrüstung auch in angemessenem Rahmen für private Zwecke nutzen. Arbeitnehmer, die an Telearbeit teilnehmen, bleiben Mitarbeiter des Betriebes. Sie behalten insbesondere auch ihren Arbeitsplatz. Durch den Übergang zur Telearbeit wird die individuelle Arbeitszeit nicht geändert. Hinsichtlich Urlaub, Krankheit und Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen gelten die gleichen Grundsätze wie an betrieblichen Arbeitsplätzen. Die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen, wird durch Telearbeit nicht eingeschränkt. Für Arbeitsunfälle während der Telearbeit besteht der Schutz der Unfallversicherung fort. Der Betriebsrat bleibt auch für die Tele-Arbeitnehmer zuständig. Telearbeit muss mindestens [...] Tage pro Woche umfassen, darf aber [...] Tage pro Monat nicht übersteigen. Entfällt in einer Woche aus betrieblichen Gründen die Telearbeit, so ist sie innerhalb von 1 Monat nachzuholen. Sofern mehrere Mitarbeiter in einer Abteilung Telearbeit in Anspruch nehmen wollen, ist untereinander eine Einigung über die zeitliche Lage der Telearbeit zu erzielen. Pro Arbeitstag darf jedoch nur 1 Mitarbeiter zu Hause arbeiten. Sofern eine Einigung nicht erzielt werden kann, entscheidet der Vorgesetzte. Mitarbeiter in Telearbeit müssen die

Arbeitszeit selbst erfassen. Mehrarbeit muss von den Vorgesetzten im Voraus angeordnet werden, um einen Anspruch auf Vergütung auszulösen. Die individuell vereinbarte Telearbeit kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden. Bei Beendigung der Telearbeit sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und Ausrüstungen zurückzugeben. Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung der Betriebsvereinbarung, sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Einigung aufzunehmen. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.