



Baustoffindustrie

Corona-Virus



Jede*r Kolleg*in, der nicht erscheint, minimiert das Risiko!

Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten

Sofern bisher keine betriebliche Regelung dazu besteht, ist das Anbieten dieser Möglichkeit sinnvoll. Jede*r Kolleg*in, der/die nicht erscheint, minimiert das Risiko einer Ansteckung und der unkontrollierten Verbreitung des Virus Corona. Das gilt auch in der Baustoffindustrie, wo die Produktion weiter läuft, aber viele Verwaltungskolleg*innen und einige andere Tätigkeitsbereiche von zu Hause arbeiten.

Hat der Betriebsrat bei der mobilen Arbeit ein Mitbestimmungsrecht?

Ja. Sogar sehr umfassend. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG muss der Betriebsrat seine Zustimmung zur Nutzung mobiler Endgeräte geben, da der Arbeitgeber potentiell die Möglichkeit hätte, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu kontrollieren. Es kommt nicht darauf an, ob er faktisch die Kontrolle auch ausübt, es reicht, dass er die Möglichkeit dazu hätte.

Die Gestaltung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gilt selbstverständlich auch für die Mobile Arbeit/Homeoffice. Das heißt aber: Betriebsräte sollten Regelungen darüber abschließen, in welchem Zeitfenster gearbeitet wird und wann die mobil oder im Homeoffice Beschäftigten erreichbar sein müssen. ▶



Was müsste in einer Betriebsvereinbarung enthalten sein, die Mobiles Arbeiten regelt?

- ▣ Jedem und jeder Beschäftigten, denen der Arbeitgeber die technische Ausstattung überlassen hat (Laptop, Mobiltelefon, ggf. genauer definieren), kann sich nach eigener Einschätzung für Homeoffice entscheiden – Prinzip: Begründe nicht, warum du nicht da bist, sondern, warum du kommst.
- ▣ Eine Homeoffice-Sperre, sei es gänzlich oder für bestimmte Zeiten, bedarf der Zustimmung des Betriebsrates (Konfliktpotential mit Vorgesetzten minimieren); Gleiches gilt für die Teilnahme an Präsenz-Terminen
- ▣ Arbeitsmaterial
- ▣ Umgang mit Datenschutz
- ▣ Haftung und Unfallversicherung
- ▣ Das bisherige Arbeitszeitmodell bleibt erhalten, die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt anhand der Log-in-Daten, die jedoch nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgewertet werden. Zu den betriebsüblichen Arbeitszeiten (je nach Modell) ist der Beschäftigte telefonisch erreichbar.
- ▣ Laufzeit



Hier nochmal kurz zur Klärung: Was sind „Mobile Arbeit“ und „Homeoffice“ nochmal ?

Telearbeit (heute auch Homeoffice genannt)

- ❏ Fester Arbeitsplatz im privaten Bereich
- ❏ Definiert in der Arbeitsstättenverordnung, § 2, Abs. 7 : „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.“
- ❏ Der Arbeitgeber stellt die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen bereit und installiert sie
- ❏ Gefährdungsbeurteilung nötig
- ❏ Ist eher ein Auslaufmodell, heutzutage wird der Arbeitsort zunehmend generell freigegeben und nicht mehr auf die häusliche Wohnung beschränkt

Mobile Arbeit

- ❏ Sehr flexible Form der Arbeitsgestaltung
- ❏ Nicht orts- und zeitgebunden: Der Mitarbeiter kann sich über Notebook, Tablet, Smartphone von wo auch immer über das mobile Netz einloggen und seine Arbeit erledigen
- ❏ Nicht in der Arbeitsstättenverordnung geregelt
- ❏ Keine Gefährdungsbeurteilung nötig
- ❏ Es ist das sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeiten mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (z. B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop im Zug oder an einem auswärtigem Ort

Arbeitsschutz für alle

Nicht nur für Homeoffice, sondern auch für die Mobile Arbeit gelten das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Der Unternehmer ist uneingeschränkt für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter zuständig – egal, ob diese im Betrieb tätig sind oder von Zuhause aus arbeiten. Hier geht es insbesondere um die ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sowie die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit. Auch auf mögliche psychische Belastungen, zum Beispiel durch ständige Erreichbarkeit am mobilen Arbeitsplatz, sollte der Unternehmer ein Auge haben.

- ! **Seid pragmatisch zu Zeiten Coronas. Alles ändert sich schnell. Viele Vorkehrungen müssen schnell und für viele Beschäftigte auf einmal getroffen werden. Eine Gefährdungsbeurteilung eines jeden neuen mobilen Arbeitsplatzes wird schwierig sein.**
- ! **Wichtig ist, dass die Arbeitszeiten von beiden Seiten im Auge behalten werden.**
- ! **Wichtig ist, dass ihr die Arbeitsmittel vom Arbeitgeber gestellt bekommt.**
- ! **Wichtig ist, dass ihr den Versicherungsfall regelt.**

Geregelte Arbeitszeiten

Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gelten auch im Homeoffice oder am mobilen Arbeitsplatz in vollem Umfang. Pausenzeiten, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie Sonn- und Feiertagsschutz gelten für jeden Mitarbeiter, egal wo gearbeitet wird.

Entscheidend gerade bei mobiler Arbeit ist die Dokumentation der Arbeitszeit. Denn bei diesem Arbeitsmodell kann die reine Präsenz im Büro eben

nicht Grundlage der Arbeitszeit sein. Die sonst häufig praktizierte Digitalerfassung der Arbeitszeit kommt für die mobil oder in Homeoffice Beschäftigten ebenfalls nicht in Betracht. Daher bedarf es konkreter Absprachen, am besten in einer Betriebsvereinbarung, wie genau die Arbeitszeit zu dokumentieren ist. Häufig wird der Beschäftigte die Arbeitszeiten manuell notieren und dann die Dokumentation dem Vorgesetzten vorlegen.

Keine Überwachung und Leistungskontrolle

Die technischen Mittel für mobiles Arbeiten erlauben oftmals die Einsicht in das Kommunikations-, Internetnutzungsverhalten der Beschäftigten. Es

sollte in einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden, dass diese Daten zur Leistungskontrolle herangezogen werden können.

Versicherungsschutz



Wie sieht es mit dem Versicherungsschutz aus, wenn im Homeoffice oder am mobilen Arbeitsplatz ein Unfall passiert? Im Grundsatz gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzes auch für Homeoffice und Mobiles Arbeiten. Für die Einrichtung des Arbeitsplatzes zuhause müssen mit

Blick auf Büromöbel, Beleuchtung und Software die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) eingehalten werden.

Einen wichtigen Unterschied gibt es aber zwischen Homeoffice und Mobiler Arbeit. Nur für das Homeoffice gilt die neue Arbeitsstättenverordnung und damit die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Zwar muss er dies nur einmalig bei Einrichten des Arbeitsplatzes machen. Bei der Mobilen Arbeit entfällt diese Pflicht völlig, es kommt darauf an, dass über Betriebsvereinbarungen ausreichend Schutz gewährleistet wird. Stark verallgemeinernd lässt sich sagen: Hat der Unfall unmittelbar etwas mit der Arbeit zu tun, gilt der Schutz der gesetzlichen Unfallver-

sicherung. Doch die Abgrenzung, was ist noch Arbeit und wo beginnt der private Bereich, ist schwierig.

Arbeiten am Schreibtisch sowie der Weg zum Arbeitgeber sind versichert und fallen dementsprechend unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nicht versichert ist allerdings beispielsweise der Weg zur Toilette oder zur Küche. Verletzt sich also ein im Homeoffice oder mobilen Arbeit Beschäftigter, wenn er auf

dem Weg zur Kaffeemaschine ist, so fällt dies nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Bricht sich zum Beispiel ein Beschäftigter das Bein auf dem Weg zum Drucker im heimischen Bürozimmer, bewerten Juristen diesen Unfall anders, als wenn er auf dem Weg zum Kühlschrank ein Stockwerk tiefer geschehen wäre. Eine rechtsverbindliche Bewertung hängt letztlich aber immer von den konkreten Umständen jedes einzelnen Falles ab.



Jetzt Mitglied werden – damit wir gemeinsam noch mehr erreichen!

Tariflöhne und faire Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, sondern werden in Tarifverträgen durch die IG BAU erkämpft. Untenstehende Beitrittserklärung ausfüllen, abgeben oder einsenden an:

IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Vorstandsbereich Bauwirtschaft - Baustoffindustrie, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main



Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zur IG BAU

Angaben zur Person

Vorname, Name	T T M M J J
Geburtsdatum	
Straße, Hausnummer	
Postleitzahl, Ort	
Telefon (mobil)	Nationalität
E-Mail	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Übertritt von	

Angaben zum Beschäftigungsverhältnis

Gewerbebranch (Branche)	<input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> gewerblich <input type="checkbox"/> beamtet					
Betrieb	<input type="checkbox"/> in Ausbildung					
Beruf (tätig als)	Ausbildung endet am: T T M M J J					
Eintrittsdatum	Beitragszahlung ab	Tarifgehalt/Stunden Lohn	€	Wochenstunden	Monatsbeitrag	€
T T M M J J	T T M M J J					
Vorname, Name Werber/in		T T M M J J				
		Geburtsdatum				

Mit meiner Unterschrift trete ich der IG BAU bei und erkenne ich die Satzung der IG BAU an.

Mit meiner Unterschrift stimme ich der Speicherung meiner Daten nach den Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (www.igbau.de/datenschutz-hinweise.html) zu.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Sepa-Lastschriftmandat für wiederkehrende Zahlungen



Ich ermächtige (Wir ermächtigen) die IG Bauen-Agrar-Umwelt, Zahlungen von meinem (unserem) Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein (weisen wir unser) Kreditinstitut an, die von der IG BAU auf mein (unser) Konto gezogene Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann (Wir können) innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Dabei gelten die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Gläubiger-Identifikationsnummer: **DE13ZZZ00000536921.**

Mandatsreferenz: Mitgliedsbeitrag nach § 8 der Satzung der IG BAU.

Mandatsnummer (wird im IG BAU Mitgliederbüro ausgefüllt):

Mitgliedsnummer	J J M M Nr. Nr.
-----------------	---------------------------

Mitteilung: Den ersten Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 der Satzung der IG BAU (1,15% des monatlichen Bruttoeinkommens) ziehen wir am 15. oder 30. des Monats nach Zugang der von dir (euch) unterzeichneten Beitrittserklärung von deinem (eurem) angegebenen Konto ein.

Vorname und Name Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)				
Straße, Nr. Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)	Land Kontoinhaber			
PLZ, Ort Kontoinhaber (falls Mitglied nicht Kontoinhaber)				
IBAN				
DE	Prüfziffer	Bankleitzahl	Kontonummer des Kontoinhabers	
BIC		<input type="checkbox"/>	Unterschrift abweichender Kontoinhaber	
Bankbezeichnung		Land	Ort	Filiale

Ort	Datum	T T M M J J	<input type="checkbox"/> Unterschrift der/des Eintretenden
-----	-------	-----------------------	--

