

Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

und Arbeitsorganisation („Mobiles Arbeiten“)

Zwischen

der Hauptgeschäftsleitung des Bundesverbandes Öffentlicher Banken
Deutschlands e.V. (VÖB), Berlin
(nachfolgend „Arbeitgeber“ oder „VÖB“ genannt)

und

dem Betriebsrat des Bundesverbandes Öffentlicher Banken
Deutschlands e.V. (VÖB), Berlin
(nachfolgend „Betriebsrat“ genannt)

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Der Arbeitgeber ermöglicht grundsätzlich allen Mitarbeitern auf freiwilliger Basis, ihre Tätigkeit aus betrieblichen oder privaten Gründen teilweise außerhalb der Betriebsstätte VÖB auszuüben (mobiles Arbeiten). Damit mobiles Arbeiten für Arbeitgeber und Mitarbeiter Erfolg haben kann, wird auf beiden Seiten ein hohes Maß an Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein vorausgesetzt. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit des VÖB muss stets gewährleistet sein.

Mit dem mobilen Arbeiten wird die Grundlage für eine zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im VÖB geschaffen und den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung bei der Gestaltung und Durchführung ihrer Arbeit übertragen. Auf diese Weise kann sowohl eine höhere Arbeitseffektivität im VÖB als auch eine höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erreicht werden.

Gemeinsames Ziel von Arbeitgeber und Betriebsrat ist es, den Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. des Privatlebens zu ermöglichen. Die Trennung von Privat- und Arbeitsleben ist selbstverständlich. Wegen der Teilnahme am mobilen Arbeiten darf der Mitarbeiter beim beruflichen Fortkommen und bei der Teilnahme an internen und externen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

Die vorliegende Betriebsvereinbarung regelt die Voraussetzungen, unter denen mobiles Arbeiten im VÖB möglich ist. Die in dieser Betriebsvereinbarung aus Gründen der Lesbarkeit verwendete männliche Personenbezeichnung gilt gleichermaßen auch für Frauen.

§ 1 Gegenstand und allgemeine Bestimmungen

- (1) Jeder Mitarbeiter verfügt über einen Arbeitsplatz in der Verbandsgeschäftsstelle des VÖB in Berlin (nachfolgend „Dienstsitz“ oder „Betriebsstätte“ genannt). „Mobiles Arbeiten“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung liegt vor, wenn der Mitarbeiter einen Teil seiner

- individuellen regelmäßigen Arbeitszeit an anderer geeigneter Stelle als der Betriebsstätte erbringt.
- (2) Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist freiwillig. Mobiles Arbeiten kann auch nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Ein Anspruch auf mobiles Arbeiten besteht nicht.
- (3) Die bestehenden Arbeitsverträge sowie die betrieblichen Regelungen gelten unverändert fort, soweit in dieser Betriebsvereinbarung nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist. Insbesondere bleibt die Verbandsgeschäftsstelle des VÖB als Dienstsitz bestehen.
- (4) Über die besonderen Anforderungen des mobilen Arbeitens werden die Mitarbeiter im Rahmen der gängigen Unterweisungen des Arbeitgebers zur Ausübung der Tätigkeit in der Betriebsstätte informiert. Dies umfasst insbesondere eine Unterweisung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit Bildschirmgeräten, die einschlägigen Regelungen zur Arbeitszeit sowie Regelungen zum Datenschutz und zur IT-Sicherheit.

§ 2 Persönlicher Anwendungsbereich

- (1) Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter des VÖB in Berlin i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG, deren Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht, mit Ausnahme der Auszubildenden und der Praktikanten.
- (2) Ausnahmen sind im Einzelfall auf Antrag beim Vorgesetzten möglich.

§ 3 Geeignetheit der Tätigkeit und betriebliche Belange

- (1) Geeignet sind Tätigkeiten/Aufgaben,
- die ortsunabhängig durchführbar sind,
 - für die die erforderlichen Dokumente elektronisch oder in Papierform durchgehend zur Verfügung stehen,
 - die klar definiert und abgrenzbar sowie eigenständig durchführbar sind,
 - die außerhalb des Dienstsitzes ohne Beeinträchtigung der Betriebsabläufe erbracht werden können und
 - die im Rahmen der geltenden Datenschutz- und Sicherheitsbestimmungen erledigt werden können.

Die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens darf betriebliche Belange nicht beeinträchtigen. Insbesondere ist eine regelmäßige Teilnahme an betrieblichen Besprechungen zu gewährleisten.

§ 4 Arbeitsumgebung, technische Ausstattung und Zugriff auf das Firmennetz

- (1) Die Arbeitsumgebung muss die erforderlichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen für das mobile Arbeiten aufweisen. Hierzu gehört insbesondere, dass die Arbeitsumgebung dem Mitarbeiter ein konzentriertes Arbeiten ermöglicht und soweit erforderlich eine leistungsstarke Internetverbindung vorhanden ist.
- (2) Die Arbeitsumgebung muss den Daten- und Informationsschutz und die Datensicherheit gemäß § 9 Abs. 2 und 3 gewährleisten.
- (3) Grundsätzlich stellt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern für das mobile Arbeiten technische Endgeräte (z. B. Notebook, Tablet PC, Mobiltelefon) zur Verfügung.

- (4) Alternativ ist auf Wunsch des Mitarbeiters auch die Nutzung privater Hardware für den Zugang zu Webanwendungen zulässig und der Mitarbeiter kann für das mobile Arbeiten ein privates (Mobil-)Telefon auf eigene Kosten nutzen.
- (5) Der Mitarbeiter muss im mobilen Arbeiten seine telefonische Erreichbarkeit gewährleisten.
- (6) Für das mobile Arbeiten stellt der Arbeitgeber den Mitarbeitern Fernzugriff auf das Firmennetz des VÖB (Software- oder Hardwaretokens) zur Verfügung. Der Arbeitgeber trägt für diesen Fernzugriff die Kosten.
- (7) Der Arbeitgeber stellt den Zugang zu den IT-Anwendungen und Daten des VÖB über seine IT-Dienstleister zur Verfügung. Ausgewählte Anwendungen, die darüber nicht zugänglich sind, stehen für das mobile Arbeiten nicht zur Verfügung. Darauf aufbauende Tätigkeiten sind unter Bezugnahme auf §3 (1) nicht ortsunabhängig durchführbar.
- (8) Für das mobile Arbeiten ist eine individuelle Authentifizierung erforderlich. Diese muss über ein Dienstgerät oder ein privates Endgerät erfolgen.
- (9) Der Arbeitgeber erstattet keine Kosten für private Arbeitsmittel und sonstige Kosten, die im Rahmen des mobilen Arbeitens entstehen.

§ 5 Zeitlicher Rahmen

- (1) Im mobilen Arbeiten kann bis zu 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit pro Kalenderquartal an einem Ort außerhalb des Dienstsitzes des VÖB ohne Einrichtung eines festen Arbeitsplatzes erbracht werden.
- (2) Zusätzlich ist eine untertägige Nutzung des mobilen Arbeitens an mehreren Arbeitstagen in Kombination mit Auswärtstätigkeiten möglich. Aus organisatorischen Gründen ist jedoch im Regelfall eine zusammenhängende Stunde Voraussetzung. Dienstreisen und Dienstgänge sowie die Nutzung von Fahrtzeiten im öffentlichen Nahverkehr, z. B. für das Lesen und Bearbeiten von E-Mails, sind kein mobiles Arbeiten.

§ 6 Verfahren

- (1) Der Mitarbeiter veranlasst die Dokumentation seiner mobilen Arbeitszeit analog zur Auswärtstätigkeit im Gruppenkalender und stimmt sich in Zweifelsfällen mit seinem Vorgesetzten ab.
- (2) Bei der Abstimmung sind die betrieblichen Belange gem. § 3 (2) und die Belange des beantragenden Mitarbeiters sorgfältig abzuwägen. Bei der Abwägung der Interessen hat [im Zweifel] die Arbeits- und Leistungsfähigkeit des VÖB Vorrang. Eine Ablehnung ist durch den Vorgesetzten zu begründen.
- (3) Der Arbeitgeber kann die grundsätzliche Teilnahme am mobilen Arbeiten aus wichtigem Grund versagen oder beenden. Die Entscheidung des Arbeitgebers, mobiles Arbeiten zu versagen, setzt immer eine Interessenabwägung durch den Vorgesetzten unter Angabe der wichtigen Gründe in Abstimmung mit der Geschäftsleitung voraus. Die Versagung oder Beendigung ist gegenüber dem Mitarbeiter schriftlich oder in einer E-Mail zu begründen.
- (4) Im Falle von § 6 (3) und § 6 (4) kann der Mitarbeiter die Geschäftsleitung oder den Betriebsrat um eine Vermittlung bitten.

§ 7 Arbeitszeit

- (1) Die Zeit des mobilen Arbeitens stellt Arbeitszeit dar. Hinsichtlich Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub und Arbeitsunfähigkeit gelten die einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen, arbeitsvertraglichen oder in einer VÖB-Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen, soweit in dieser Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist.

§ 8 Funktionsstörungen

- (1) Funktionsbeeinträchtigungen beim mobilen Arbeiten zeigt der Mitarbeiter dem IT-Support beim Arbeitgeber unverzüglich an. Soweit absehbar ist, dass die Störung kurzfristig nicht behoben werden kann, stimmt der Mitarbeiter das weitere Vorgehen mit seinem Vorgesetzten ab.
- (2) Technische Störungen, die aus der Sphäre des Arbeitgebers stammen und die ein Arbeiten des Mitarbeiters auch unter Berücksichtigung alternativer Tätigkeiten unmöglich machen, begründen keinen Anspruch auf Nacharbeit.
- (3) Sofern die Störung aus der Sphäre des Mitarbeiters stammt und der Mitarbeiter in Absprache mit dem Vorgesetzten nicht in den Dienstsitz zurückkehrt, ist die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten oder eine Änderung des Abwesenheitsgrundes abzustimmen.

§ 9 Daten- und Informationsschutz, Datensicherheit

- (1) Der Mitarbeiter kann notwendige Arbeitsunterlagen zur Erledigung der Aufgaben für das mobile Arbeiten mitnehmen.
- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, auf den Schutz der Daten und Informationen besonders zu achten und vor der Einsicht und/oder Benutzung durch Dritte zu schützen. Der Mitarbeiter muss dafür Sorge tragen, dass Unbefugte keinen Zugang zu IT-Systemen und IT-Anwendungen haben. Das gleiche gilt für Datenträger und ausgedruckte Unterlagen in Papierform.
- (3) Die betrieblichen und gesetzlichen Regelungen des Datenschutzes und der Datensicherheit in der jeweils gültigen Fassung der Betriebsvereinbarung zur IT sind zu beachten und anzuwenden.
- (4) Der Arbeitgeber sichert zu, dass nur mit Zustimmung und bei Anwesenheit des Mitarbeiters zum Zwecke eines vom Mitarbeiter angeforderten IT-Supports Zugriff auf private technische Endgeräte genommen wird.

§ 10 Haftung und Status

- (1) Bezuglich der Haftung des Mitarbeiters gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze.
- (2) Der Arbeitgeber deckt die aus dem mobilen Arbeiten erwachsenden Risiken so ab, wie es an der Betriebsstätte des VÖB im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen üblich ist.
- (3) Der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status des Mitarbeiters bleibt unverändert.

§ 11 Inkrafttreten, Kündigung, Nachwirkung

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am 1. April 2022 in Kraft.
- (2) Die einschlägigen Regelungen des Arbeitshandbuchs gelten auch für diese Betriebsvereinbarung, sofern letztere nichts Abweichendes regelt.

- (3) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten ganz oder teilweise zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung wird ausgeschlossen.
- (4) Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht Einigkeit, dass die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nach Ablauf von zwei Jahren hinsichtlich der Handhabung überprüft und ggfs. angepasst werden.
- (5) Erweisen sich bereits vor Ablauf von zwei Jahren einzelne Regelungen als praxisuntauglich, können Arbeitgeber und Betriebsrat auch unterjährig eine Änderung der BV vorschlagen und vereinbaren.

§ 12 Schlussbestimmungen

Sollte eine Vorschrift dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht im Einklang stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit. Die unwirksame Regelung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie dem beiderseitigen Willen der Parteien entspricht.

Berlin, 16. März 2022



Hauptgeschäftsführerin und
geschäftsführendes Vorstandsmitglied



Stefan Gaul

Betriebsratsvorsitzender