Arbeitsrechtsregelung zur mobilen Arbeit

Vom 15. August 2024 (Beschluss Nr. 217)

(GVM 2024 Nr. 26 S. 60)

Inhaltsübersicht[1]

Präambel
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Begriffsbestimmung, Regelungsvorrang
§ 3 Voraussetzungen
§ 4 Arbeitsverhältnis und Benachteiligungsverbot
§ 5 Begründung mobiler Arbeit
§ 6 Beendigung mobiler Arbeit
§ 7 Arbeitszeit
§ 8 Arbeitsmittel
§ 9 Datenschutz und Informationssicherheit
§ 10 Kosten
§ 11 Unfallversicherung
§ 12 Übergangsbestimmungen
§ 13 Inkrafttreten, Überprüfung

1 Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil des Beschlusses.

Präambel

[1]Mit dieser Arbeitsrechtsregelung bietet die Bremische Evangelische Kirche Mitarbeitenden unter den nachfolgenden Voraussetzungen an, in mobiler Arbeit tätig zu sein, um die Arbeitsorganisation im kirchlichen Dienst weiter zu flexibilisieren. [2]Dabei werden unter anderem die nachstehenden Ziele verfolgt:

1. eine effizientere und flexiblere Nutzung der Arbeitszeit sowie der Büroräume,
2. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
3. eine höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit,
4. der Umweltschutz,
5. die Gesundheitsfürsorge.

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die nachstehenden Regelungen finden Anwendung auf alle Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche und ihrer Gemeinden, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche (KAVO-BEK)[1] fallen.

(2) Die Regelungen finden keine Anwendung auf Auszubildende und auf Praktikantinnen und Praktikanten.

§ 2
Begriffsbestimmung, Regelungsvorrang

(1) Mitarbeitende arbeiten mobil, wenn sie

1. von einem Ort oder von Orten ihrer Wahl oder
2. von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten außerhalb der Dienststätte

die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit erbringen.

(2) [1]Mobile Arbeitszeit ist die außerhalb des Dienstortes geleistete Arbeitszeit zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Tätigkeit. [2]Mobiles Arbeiten ist ganztägig oder tage-/ stundenweise (alternierend) möglich.

(3) Tele-Heimarbeit ist im Gegensatz dazu die an einem festen stationären Arbeitsplatz im häuslichen Bereich der Mitarbeitenden als Bildschirmarbeit (§ 2 Absatz 7 ArbStättV) erbrachte Tätigkeit.

---

1 Nr. **6.205**.

§ 3
Voraussetzungen

(1) [1]Die Gewährung von mobiler Arbeit basiert auf dem Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit. [2]Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von mobiler Arbeit besteht nicht.

(2) Für die mobile Arbeit kommen Tätigkeiten in Betracht, die ohne eine wesentliche Beeinträchtigung des Dienstablaufs an einem von der oder dem Mitarbeitenden gewählten Ort außerhalb der Dienststelle erledigt werden können.

(3) [1]Eine Teilnahme an mobiler Arbeit setzt die persönliche Eignung der oder des Mitarbeitenden voraus. [2]Grundlage hierfür ist die Fähigkeit zum eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Arbeiten, sowohl in fachlicher als auch in zeitlicher Hinsicht.

(4) [1]Die Teilnahme an mobiler Arbeit erfolgt auf der Grundlage eines genehmigten Antrags der oder des Mitarbeitenden. [2]Dieser ist zu begründen. [3]Soweit der Antrag abgelehnt wird, ist die Entscheidung zu begründen.

(5) Die Einführung von mobiler Arbeit ist der Mitarbeitervertretung anzuzeigen.

(6) Die Ausgestaltung mobiler Arbeit kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

§ 4
Arbeitsverhältnis und Benachteiligungsverbot

(1) [1]Das bestehende Arbeitsverhältnis bleibt durch die Gewährung mobiler Arbeit unberührt. [2]Gesetzliche Bestimmungen (ArbZG, etc.) und dienstliche Regelungen, Vereinbarungen und Anweisungen (KAVO-BEK[1], Dienstvereinbarungen, etc.) gelten unverändert bzw. sinngemäß fort.

(2) Wegen des mobilen Arbeitens dürfen den Mitarbeitenden keine beruflichen Nachteile entstehen.

§ 5
Begründung mobiler Arbeit

(1) [1]Die regelmäßige Erfüllung der vertraglich geschuldeten Arbeit durch mobiles Arbeiten ist schriftlich zu vereinbaren. [2]Die Vereinbarung muss enthalten:

1. Dauer der mobilen Arbeit, auch wenn diese unbefristet vereinbart ist,
2. zeitlicher Umfang der mobilen Arbeit und deren konkrete Umsetzung/Verteilung,
3. Arbeitszeiterfassung,
4. Zeiten der Erreichbarkeit, sowohl der oder des Mitarbeitenden als auch der oder des Vorgesetzten.

---

1 Nr. **6.200**.

(2) Wird der Antrag auf mobile Arbeit abgelehnt bzw. kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, ist die Mitarbeitervertretung zu informieren.

(3) [1]Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass den Mitarbeitenden bestehende Regelungen zur mobilen Arbeit bekannt gemacht werden. [2]Es soll in der schriftlichen Vereinbarung auf die maßgeblichen gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie gegebenenfalls auf eine bestehende Dienstvereinbarung hingewiesen werden.

§ 6
Beendigung mobiler Arbeit

(1) Mobile Arbeit endet zum vereinbarten Zeitpunkt oder mit der Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses.

(2) [1]Der Arbeitgeber sowie die oder der Mitarbeitende können das mobile Arbeiten ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende beenden. [2]Darüber hinaus kann mobile Arbeit beidseitig bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhaltung einer Frist beendet werden.

(3) [1]Werden der oder dem Mitarbeitenden neue oder erweiterte Arbeitstätigkeiten übertragen, hat der Arbeitgeber eine erneute Prüfung der unter § 3 genannten Voraussetzungen für eine Fortsetzung der mobilen Arbeit durchzuführen. [2]Bis zum Abschluss der Prüfung soll die mobile Arbeit fortgesetzt werden, soweit dem keine dringenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) Vor der arbeitgeberseitigen Beendigung der mobilen Arbeit ist die Mitarbeitervertretung zu informieren.

§ 7
Arbeitszeit

(1) Die tägliche mobile Arbeitszeit bestimmt sich nach der täglichen dienstörtlichen Arbeitszeit und dem individuellen Beschäftigungsumfang.

(2) Auf Verlangen der oder des Mitarbeitenden können flexible Arbeitszeiten gewährt werden, sofern dem keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(3) [1]Während der Arbeitszeit haben mobil arbeitende Mitarbeitende dafür Sorge zu tragen, für den Arbeitgeber erreichbar zu sein. [2]Bei flexiblen Arbeitszeiten sind Erreichbarkeitszeiträume zu vereinbaren. [3]Außerhalb der vorgenannten Zeiträume besteht keine Verpflichtung der Mitarbeitenden, erreichbar zu sein.

(4) [1]Fahrten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und der mobilen Arbeitsstätte stellen keine Arbeitszeit dar. [2]Dienstfahrten und Dienstreisen sind davon ausgenommen.

(5) [1]Die tägliche mobile Arbeitszeit darf bei flexibler Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten. [2]§ 3 ArbZG ist zu beachten. [3]Die Ruhepausen und Ruhezeiten gemäß §§ 4 und 5 ArbZG sind einzuhalten.

(6) [1]Der Arbeitgeber hat für Mitarbeitende, auf die das Arbeitszeitgesetz Anwendung findet und die regelmäßig mobil arbeiten, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Mitarbeitenden am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen. [2]Die Aufzeichnung kann von der oder dem Mitarbeitenden vorgenommen werden. [3]Eine Abweichung von der geltenden Regelung zur Zeiterfassung ergibt sich durch das mobile Arbeiten nicht. [4]Der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

(7) Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitenden auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren.

(8) [1]Im Falle technischer Störungen am mobilen Arbeitsort (Strom-, Internetausfall), auf welche die oder der Mitarbeitende keinen Einfluss hat, trägt der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls. [2]Das Risiko ist beschränkt auf die Dauer der Störung, maximal jedoch auf deren Anfall in der dienstlichen Arbeitszeit. [3]Die oder der Mitarbeitende hat den Arbeitgeber über das Vorliegen einer Störung umgehend in Kenntnis zu setzen. [4]Der Arbeitgeber kann bei Störungen anordnen, dass die oder Mitarbeitende sich unmittelbar zum Arbeitsplatz beim Arbeitgeber zu begeben hat.

§ 8
Arbeitsmittel

(1) [1]Bei regelmäßiger mobiler Arbeit von mindestens einem Tag wöchentlich über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten stellt der Arbeitgeber die für das mobile Arbeiten erforderlichen mobilen Endgeräte sowie die zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erforderliche Software zur Verfügung. [2]Bei gelegentlicher mobiler Arbeit stimmen sich die oder der Mitarbeitende und die oder der Vorgesetzte über die zu nutzenden Arbeitsmittel ab.

(2) Die Wartung der zur mobilen Arbeit zur Verfügung gestellten Technik obliegt dem Arbeitgeber.

(3) Die Nutzung privater technischer Arbeitsmittel (z. B. Router, Bildschirm, Drucker) für das mobile Arbeiten ist gestattet, soweit die Daten- und Informationssicherheit sowie der Datenschutz hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

(4) [1]Die Mitarbeitenden haben vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel sorgfältig zu behandeln. [2]Das Abhandenkommen oder die Beschädigung von dienstlichen Arbeitsmitteln sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. [3]§ 3 Absatz 7 KAVO-BEK[1] findet Anwendung.

---

1 Nr. **6.205**.

(5) Mit Beendigung der mobilen Arbeit sind vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel für die mobile Arbeit von der oder dem Mitarbeitenden an den Arbeitgeber auf dessen Verlangen zurückzugeben.

§ 9
Datenschutz und Informationssicherheit

(1) [1]Das mobile Arbeiten erfordert in besonderem Maße, Dienst- und Geschäftsgeheimnisse vor unbefugten Dritten zu schützen. [2]Die für die Bremische Evangelische Kirche geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen, dienstlichen Vereinbarungen, Arbeitsanweisungen sowie die gesetzlichen Bestimmungen finden auf das mobile Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. [3]Daten und Informationen sind so zu sichern, dass Unberechtigte keinen Zugriff auf diese erhalten.

(2) Der Arbeitgeber hat die Mitarbeitenden ausdrücklich auf diese Anforderungen hinzuweisen und bei Bedarf über die dienstlichen Regelungen zu informieren.

§ 10
Kosten

[1]Mitarbeitende haben für Aufwendungen, die ihnen mittelbar oder unmittelbar durch die Teilnahme an mobiler Arbeit entstehen, keinen Anspruch auf Erstattung von Kosten bzw. Mehraufwendungen. [2]Hiervon ausgenommen sind Aufwendungen für Verbrauchsmaterial (Papier, Toner) und Portokosten, soweit diese nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

§ 11
Unfallversicherung

(1) Der Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt der zuständigen Berufsgenossenschaft bzw. dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

§ 12
Übergangsbestimmungen

Bereits bestehende Dienst- und Individualvereinbarungen zur mobilen Arbeit gelten mit der Maßgabe fort, dass Bestimmungen, welche dieser Arbeitsrechtsregelung entgegenstehen, durch diese ersetzt werden.

§ 13
Inkrafttreten, Überprüfung

[1]Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft. [2]Er wird hinsichtlich der Anwendung (z. B. Kosten und Praktikabilität) im Jahr 2026 einer Überprüfung unterzogen und gegebenenfalls angepasst.