

## Eckpunkte des DBV zum Home-Office / Mobilen Arbeiten

Zur Gestaltung des dauerhaften, verbreiteten Arbeitens außerhalb des Betriebes sind verbindliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nötig.

### Ist eine Regelung durch einen Tarifvertrag oder eine Gesamtbetriebs-Vereinbarung (GBV) sinnvoll?

Die Regelungen sollten brancheneinheitlich durch (Rahmen-)Branchentarifverträge geschaffen werden.

- So lassen sich Unterbietungswettbewerbe der Häuser verhindern – Tarifverträge sind insgesamt belastbarer als Betriebsvereinbarungen.
- Wenn Flächentarifverträge nicht (zeitnah) durchsetzbar sind, ist zu prüfen, ob durch Betriebsvereinbarungen schneller gute Lösungen erreicht werden können, da Zeitverzug in der Frage nur dem Arbeitgeber nützt.



Ein gutes Home-Office ist Ergebnis einer guten Vereinbarung. Foto: Ralf Geithe / stock.adobe.com

### Aus DBV-Sicht notwendige Regelungs-Inhalte:

- A. Schaffung eines Anspruchs auf Homeoffice bei gleichzeitiger Freiwilligkeit für Beschäftigte**
- B. Vorrang für hybride Modelle (Arbeiten teilweise von zu Hause, teilweise aus dem Büro)**
- C. Stärkung des Miteinanders der Beschäftigten durch Bereitstellung von Budgets für gemeinsame Veranstaltungen der Teams**
- D. Schulung der Vorgesetzten hinsichtlich „virtuellem Führen“**
- E. Schaffen klarer Arbeitszeitregeln – weitere Entgrenzung der Arbeitszeit verhindern**
  - Zwingende Vereinbarung betrieblicher Arbeitszeitregeln hinsichtlich Erreichbarkeit, aber auch der Anwendung der betrieblichen Arbeitszeitregeln im Homeoffice
  - Idealerweise: Schaffung technischer Mittel für die Begrenzung von Arbeitszeit außerhalb von Rahmen-Arbeitszeiten – wenn dies nicht durchsetzbar ist, zumindest Vorgabe der betrieblichen Vereinbarung zwingender Arbeitszeit-Rahmen
- F. Planungssicherheit durch Spielregeln, wie und mit welchem Vorlauf Homeoffice durch den Arbeitgeber (unter Beteiligung des BR) eingeführt bzw. auch beendet wird**
- G. Pflicht zur Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber**
  - Bereitstellung der technischen Ausstattung wie Rechner / ausreichend großer Monitor / Mobiltelefon / Headset durch den Arbeitgeber (oder vollständige Erstattung)
  - Bereitstellung von ergonomischen Büromöbeln, insbesondere in Gestalt von Bürostühlen und Schreibtischen, oder Gewährung von Erstattungs-Pauschalen
  - Zuschuss zu Infrastruktur-Kosten wie Internetanschluss und Strom durch Zahlung einer Pauschale
- H. Unterstützung bei technischen Störungen**
  - Manche Häuser neigen dazu, Mitarbeiter zur Nutzung eigener Endgeräte zu „ermutigen“ („Bring your own Device“), und dann anschließend bei technischen Problemen keinen Support zu gewähren
- I. Sicherstellung des Persönlichkeits-Schutzes**
  - Technische Überwachung des Mitarbeiters nur im Rahmen gesetzlicher, verpflichtender Vorgaben zulässig
  - Nutzung der Videofunktion freiwillig
- J. Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen im Homeoffice sicherstellen**
  - z.B. durch Abschluss von Gruppen-Versicherungen, bis durch den Gesetzgeber die Arbeitsstätten-Verordnung klargestellt ist
- K. Ausschluss von Mitarbeiterhaftung bei Homeoffice-induzierten Fehlern, oder bei Hardware-Beschädigung oder -Verlust**
  - Minimum: Begrenzung auf grob fahrlässige oder vorsätzliche Fälle
- L. (Virtuellen) Zugang zu den Beschäftigten für Betriebsräte und Gewerkschaften sicherstellen**

**Haben Sie Fragen? Sprechen Sie uns gern an –**

per Mail: [info@dbv-gewerkschaft.de](mailto:info@dbv-gewerkschaft.de)  
oder per Telefon: 0211 / 54 26 81 0

Zur DBV-Homepage  
bitte diesen  
QR-Code scannen

