

Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“¹

Zwischen der ... gGmbH², vertreten durch den/die Geschäftsführer*in, Herrn/Frau ...
(im Folgenden kurz: Arbeitgeberin)

und dem Betriebsrat der ... gGmbH, vertreten durch den/die Vorsitzende*n,
Herrn/Frau ...
(im Folgenden kurz: Betriebsrat)

wird folgende Vereinbarung abgeschlossen:

Präambel³

Die Arbeitgeberin und der Betriebsrat haben sich darauf verständigt, den Arbeitnehmer*innen unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zu geben, einen Teil ihrer Arbeitsleistung von einem anderen als dem vertraglich vereinbarten Arbeitsort aus zu erbringen. Dies soll vor allem zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Betriebliche Belange sind dabei angemessen zu berücksichtigen. Die Betriebsparteien sind sich bewusst, dass mobiles Arbeiten ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und ein verantwortungsvolles Handeln aller Beteiligten erfordert. Ziel dieser Vereinbarung ist es, mobile Arbeit in einer ausgewogenen und transparenten Weise zu regeln.

§ 1 Begriffsbestimmungen

- (1) Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich der Arbeitnehmer*innen ausgeübt wird, sondern bei der die Arbeitnehmer*innen an beliebigen anderen Orten tätig werden. Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.
- (2) Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Arbeitnehmer*innen, nach vorheriger Abstimmung mit der Arbeitgeberin zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme

¹ Trotz sorgfältiger Arbeit wird für den Bestand der vorgeschlagenen Regelungen keine Gewähr und für etwaige Schäden, die aus der Verwendung der Muster entstehen, keine Haftung übernommen.

² Die gesellschaftsrechtliche Form ist ggf. anzupassen, wenn es sich nicht um eine gGmbH, sondern z. B. um einen e. V., handelt.

³ In der Formulierung einer Präambel, die tunlichst keine Regelungen beinhalten, sondern lediglich zum Ausdruck bringen sollte, welches die Motive der Betriebsparteien sind und in welchem „Lichte“ die Vereinbarung zu sehen ist, sind Arbeitgeberin und Betriebsrat frei. Sie können auch besondere Aspekte hervorheben, wenn ihnen diese wichtig erscheinen, wie z. B.: „Die Betriebsparteien sind sich bewusst, dass mobile Arbeit erhöhte Anforderungen an die Selbstorganisation und Disziplin der Arbeitnehmer*innen stellt, allerdings auch der Gefahr einer „Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit“ entgegen zu wirken ist.“

(zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für die Arbeitgeberin tätig zu sein.⁴

- (3) Arbeitszeiten der Rufbereitschaft, des Bereitschaftsdienstes sowie Tätigkeiten, die aufgrund der Arbeitsaufgabe außerhalb des Betriebs erbracht werden müssen, wie z. B. (Besprechungs-)Termine in Ministerien oder Einrichtungen, gehören nicht zu mobiler Arbeit. Gleiches gilt für Dienstreisen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt sächlich mobiles Arbeiten und gilt persönlich für sämtliche Arbeitnehmer*innen,⁵ mit Ausnahme der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, Werkstudenten und Praktikanten sowie der leitenden Angestellten.⁶

§ 3 Grundsätze

- (1) Die Teilnahme an mobiler Arbeit ist freiwillig. Es besteht weder von Seiten der Arbeitgeberin noch von Seiten der Arbeitnehmer*innen ein Anspruch auf Teilnahme an mobiler Arbeit (doppelte Freiwilligkeit).
- (2) Die Arbeitnehmer*innen sind jederzeit berechtigt, von einer nach § 5 (2) erteilten Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit keinen Gebrauch mehr zu machen und ihre Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen. Auch aus der einmaligen oder mehrfachen Gewährung von mobiler Arbeit erwächst kein Anspruch hierauf für die Zukunft.
- (3) Ausnahmsweise kann die Arbeitgeberin in besonderen Krisensituationen, wie z. B. Brand im Betrieb, Naturkatastrophen, Pandemien, nach Beratung mit

⁴ Der Begriff „Mobile Arbeit“ wie auch der Begriff „Homeoffice“ sind bisher gesetzlich nicht definiert, was deutlich macht, dass wir uns in einer rechtlichen Grauzone hinsichtlich anzuwendender Regelungen, wie z.B. der ArbStättV, befinden. Die hier vorgeschlagene Definition verwendet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in der im August 2020 herausgegebenen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, dort unter Ziff. 2.2, die solange gilt, wie die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nicht aufgehoben oder noch für eine Zeit nach dem 31.03.2021 verlängert worden ist (https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=10). Damit werden für die bestehende Rechtsunsicherheit Umgangsmöglichkeiten aufgezeigt, zumindest soweit es um pandemiebedingte Risiken geht. Auch die Unfallversicherungsträger haben diese Definition übernommen (vgl. DGUV Fachbereich Verwaltung, „Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-Cov-2-Epidemie“). Eine gesetzliche Regelung zur Abgrenzung von mobiler Arbeit, Homeoffice und (alternierender) Telearbeit gibt es bisher noch nicht. Das BMAS hat jedoch bereits für Herbst 2020 einen Gesetzesentwurf zu dieser Thematik angekündigt, der voraussichtlich (nicht nur im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie) für mehr Klarheit sorgen wird.

⁵ Es existiert kein allgemeines Mitbestimmungsrecht zum mobilen Arbeiten oder Homeoffice. Der Betriebsrat hat nur bezüglich bestimmter Aspekte bei der Ausgestaltung des mobilen Arbeitens mitzubestimmen. Daher hat der Betriebsrat auch keine Möglichkeit, die Zulassung außerbetrieblichen Arbeitens allgemein oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu erzwingen. Die Entscheidung für welche Arbeitnehmer*innen der Arbeitgeber mobiles Arbeiten zulassen will, ist mitbestimmungsfrei. Dennoch finden sich in vielen Betriebsvereinbarungen (freiwillige) Regelung dazu, welchen Gruppen von Arbeitnehmer*innen entsprechende Möglichkeiten eingeräumt werden sollen oder welche abstrakten Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen.

⁶ Werkstudenten spielen möglicherweise nicht in allen Einrichtungen eine Rolle. In jedem Fall sollte überlegt werden, welche Gruppen von Beschäftigten von vornherein nicht von dieser Regelung betroffen sein und deshalb ausgenommen werden sollen.

dem Betriebsrat für die Dauer der besonderen Krisensituation mobile Arbeit für alle oder Gruppen von Arbeitnehmer*innen anordnen.

- (4) Arbeitnehmer*innen, die mobil arbeiten, steht gleichwohl weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung. Die Arbeit im Betrieb bleibt der Regelfall, mobiles Arbeiten die Ausnahme.
- (5) Mobiles Arbeiten kann sowohl ganztägig als auch tagesanteilig erfolgen und findet an maximal ... Werktag(en) in der Woche statt.⁷ Es gibt weder einen Anspruch auf einen regelmäßigen Wochentag für die mobile Arbeit noch auf einen mobilen Tag in jeder Woche. In Ausnahmefällen kann mit Einverständnis des jeweiligen Vorgesetzten an mehr als ... Werktag(en) in der Woche mobil gearbeitet werden.
- (6) Nicht in Anspruch genommene mobile Arbeit kann nicht angesammelt und auch nicht auf nachfolgende Zeiträume übertragen werden.
- (7) Sofern es ein betriebliches Erfordernis gibt, die Arbeitsleistung vor Ort zu erbringen, wie z. B. (Abteilungs-)Besprechungen oder Veranstaltungen im Betrieb, sind die Arbeitnehmer*innen hierzu verpflichtet.

§ 4 Voraussetzungen

(1) Sachlich

Um an mobiler Arbeit teilnehmen zu können, muss die Arbeitsaufgabe⁸ geeignet sein. Eine Arbeitsaufgabe ist dann geeignet, wenn sie ohne Beeinträchtigung des Arbeitsergebnisses, des betrieblichen Ablaufs und des Kontakts zum Betrieb eine zeitweilige Abwesenheit von dem betrieblichen Arbeitsplatz zulässt. Welche Arbeitsaufgaben das im Einzelnen sind, geht aus der als **Anlage ...** zu dieser Betriebsvereinbarung beigefügten Liste hervor.⁹

(2) Persönlich

Arbeitnehmer*innen, die an mobiler Arbeit teilnehmen wollen, müssen mehr als ... Monate im Betrieb beschäftigt sein.¹⁰ Sie müssen außerdem in der Lage sein, ihre Aufgaben in angemessener Zeit – ggf. nach Zielvorgaben – selbständig zu erledigen. Ihre individuelle Arbeitszeit muss sich außerdem auf mindestens ... Werktage pro Arbeitswoche verteilen.¹¹

⁷ Denkbar ist auch, mobiles Arbeiten für ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen (z. B. 20% der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit) und nicht für bestimmte Wochentage zu gewähren.

⁸ Auf die jeweilige Tätigkeit/Arbeitsaufgabe für die Erlaubnis zu mobiler Arbeit abzustellen dürfte zu sachgerechteren Ergebnissen führen als nach gesamten Betriebsbereichen, -Abteilungen oder Stellen zu differenzieren. Insoweit wird es jedoch stark auf die betriebliche Organisation und Struktur im Einzelfall ankommen, was sich als geeigneter Anknüpfungspunkt anbietet.

⁹ Eine solche Anlage ist keinesfalls zwingend, sondern lediglich ein Vorschlag, sich über die generelle Eignung klar zu werden und insoweit eine Einigung mit dem Betriebsrat herbeizuführen. Siehe im Übrigen auch Fußnote 5.

¹⁰ Denkbar ist, in Anlehnung an die maximale Dauer einer Probezeit, eine wenigstens sechsmonatige Beschäftigungszeit zu fordern. Ergänzt werden kann z. B. auch, dass ein/e Arbeitnehmer*in mehr als ... Monate im Betrieb *in gleicher Funktion* tätig gewesen sein muss. Dies hat den Effekt, dass ein/e Arbeitnehmer*in, der/die intern die Stelle wechselt und/oder mit anderen Aufgaben betraut wird, insoweit zunächst einmal nicht mehr an mobiler Arbeit teilnehmen darf, bis hierüber eine neue Vereinbarung getroffen worden ist.

¹¹ Diese Voraussetzung ist keinesfalls zwingend, sondern soll lediglich dem Gedanken Rechnung tragen, dass noch ein Mindestmaß an persönlicher Anwesenheit im Betrieb gewährleistet bleiben soll.

(3) Technisch

Arbeitnehmer*innen haben bei mobiler Arbeit auf eigene Kosten sicherzustellen, dass sie am gewählten Arbeitsort die Einwahlmöglichkeit, insbesondere Strom- und Internetzugang, zu den dienstlichen Systemen, Anwendungen und Laufwerken haben.

§ 5 Verfahren

- (1) Für den zu stellenden Antrag auf Erteilung der Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit ist das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Formblatt¹² zu verwenden, welches ausgefüllt und unterschrieben bei ... einzureichen ist.
- (2) Der jeweilige Vorgesetzte entscheidet nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Voraussetzungen nach § 4, ob der/die Arbeitnehmer*in an mobiler Arbeit teilnehmen kann. Ein Rechtsanspruch auf Erteilung der Erlaubnis zur mobilen Arbeit besteht nicht.
- (3) Die Teilnahme an mobiler Arbeit bedarf außerdem einer schriftlichen Ergänzung zum Arbeitsvertrag (Zusatzvereinbarung). Sie beinhaltet insbesondere folgende Punkte, die unter Beachtung der hiesigen Vereinbarung von dem/der jeweiligen Vorgesetzten und dem/der Arbeitnehmer*in festgelegt werden:¹³
 - Festlegung der maximalen Arbeitstage in mobiler Arbeit pro Woche,
 - Verteilung der mobilen Arbeitstage in der Woche,
 - Art und Zeiten der Erreichbarkeit während mobiler Arbeit,
 - Art und Weise der gegenseitigen Information während mobiler Arbeit,
 - überlassene Arbeits- und Kommunikationsmittel für mobile Arbeit.
- (4) Die Zusatzvereinbarung verliert ihre Gültigkeit, wenn die Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit nach § 11 widerrufen worden ist.¹⁴
- (5) Wechselt der/die Arbeitnehmer*in die Position beim Arbeitgeber, verliert die Zusatzvereinbarung mit Antritt der neuen Stelle ihre Gültigkeit. Der Vorgesetzte und der/die Arbeitnehmer*in prüfen, ob und in welchem Umfang mobile Arbeit fortgesetzt werden kann.¹⁵

Insbesondere im Hinblick auf Teilzeitkräfte muss jedoch abgewogen werden, ob eine solche Regelung sinnvoll ist.

¹² Zur Vereinheitlichung des Genehmigungsverfahrens empfiehlt es sich, ein solches Formblatt in der Personalverwaltung vorzuhalten.

¹³ Alternativ könnte auch ein Muster für eine – zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in abzuschließende - Zusatzvereinbarung als (weitere) Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung genommen werden, aus der sich alle noch zu regelnden Einzelheiten ergeben und auf die hier nur noch verwiesen wird.

¹⁴ Ob dies hier wirksam vereinbart werden kann, weil die Zusatzvereinbarung ja nicht zwischen Arbeitgeber*in und Betriebsrat, sondern zwischen den Arbeitsvertragsparteien geschlossen wird, ist zumindest zweifelhaft. In jedem Fall sollte deshalb (auch) in der Zusatzvereinbarung geregelt sein, dass sie ihre Gültigkeit verliert, wenn sie nach § 11 der hiesigen Vereinbarung (oder einer Nachfolgeregelung) widerrufen worden ist.

¹⁵ Siehe Fußnote 10.

§ 6 Arbeitszeit¹⁶

- (1) Mobile Arbeit dient nicht dazu, die vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen oder zu reduzieren.
- (2) Arbeitnehmer*innen können seine/ihre mobile Arbeitszeit außerhalb des Betriebs im Rahmen dieser Vereinbarung sowie der Zusatzvereinbarung in einem Zeitrahmen zwischen 7.00 und 20.00 Uhr¹⁷ eigenverantwortlich gestalten und verteilen. Insoweit dürfen sie insbesondere über Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Dauer der Pausen und Dauer der täglichen Arbeitszeit¹⁸ bestimmen. Dabei halten sie zum eigenen Schutz die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ein, insbesondere zur höchstzulässigen werktäglichen Arbeitszeit, zur Ruhezeit und zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie die auf den Betrieb anwendbaren tariflichen und betrieblichen Vorschriften (z.B. Betriebsvereinbarung...).
- (3) Mobile Arbeit, die über die individuell geltende durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit oder über den Zeitrahmen nach (2) hinausgeht, wird lediglich vergütet bzw. in Freizeit ausgeglichen, wenn sie in Textform und im Voraus von dem jeweiligen Vorgesetzten angeordnet worden ist.¹⁹

§ 7 Zeiterfassung²⁰

¹⁶ Auch wenn mobile Arbeit das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen nicht verändert, ist zu prüfen, ob die im Betrieb geltenden Regelungen zur Arbeitszeit sinnvollerweise auch für diese Form der Erbringung der Arbeitsleistung (in vollem Umfang) Anwendung finden können. Beispielsweise könnte die Vorgabe einer betrieblichen Kernarbeitszeit, wenn die Erreichbarkeit ausreichend geregelt ist, bei mobiler Arbeit hinfällig werden oder deren Zweck sogar konterkarieren.

¹⁷ Die Vorgabe eines solchen Zeitrahmens stellt sicher, dass die Arbeitnehmer*innen nach Beendigung der werktäglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach § 5 ArbZG haben.

¹⁸ Insoweit könnte eine Einschränkung angezeigt sein, dass an Werktagen, an denen mobil gearbeitet wird, die individuell geltende durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden darf, es sei denn, dass darüberhinausgehende Mehrarbeit/Überstunden ausdrücklich angeordnet worden ist/sind, vgl. § 6 (3).

¹⁹ Diese Regelung, obgleich verbreitet empfohlen, erscheint in mehrfacher Hinsicht problematisch. Die Begrenzung auf die individuelle werktägliche Arbeitszeit harmonisiert nicht mit dem Gedanken der Arbeitszeitflexibilisierung, zumal sich durch mobile Arbeit auch Fahrzeiten erübrigen und nicht einsichtig ist, weshalb nicht wenigstens diese zusätzlich „gearbeitet“ werden dürfen. Ob der Befürchtung, dass plötzlich besonderes viele Stunden an Tagen mit mobiler Arbeit „aufgeschrieben“ werden, ohne dass dies plausibel ist, damit begegnet werden kann, ist im Übrigen fraglich. Schon aus rechtlichen Gründen ist zu bezweifeln, dass mit einer solchen Regelung entstandene Vergütungsansprüche von Arbeitnehmer*innen wirksam gekürzt werden können. Eine wirksame Kontrolle, die bei mobiler Arbeit generell nur eingeschränkt möglich ist, üben Arbeitgeber besser dadurch aus, dass sie z. B. klare Aufgaben zuweisen, Bearbeitungszeiten vorgeben und Arbeitsergebnisse (engmaschig) kontrollieren.

²⁰ Sofern die üblicherweise geltenden Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht auf die Situation bei mobiler Arbeit passen, werden sich die Betriebsparteien Gedanken über abweichende Regelungen machen müssen. Insoweit besteht, wenn für mobile Arbeit andere technische Einrichtungen eingesetzt werden als im Betrieb, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer*innen unterliegt hingegen nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats,

Die Arbeitnehmer*innen erfassen ihre Arbeitszeit auf betriebsübliche Weise im Zeiterfassungssystem ... / in der üblicherweise dafür vorgesehen Excel-Liste.

§ 8 Mobile Arbeitsmittel und Datenschutz²¹

- (1) Die Arbeitnehmer*innen nutzen während der mobilen Arbeit ausschließlich den ihnen überlassenen dienstlichen Laptop.²² In begründeten Fällen kann auch noch ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt werden. Weitere Arbeitsmittel werden nicht gestellt.
- (2) Die Nutzung der dienstlichen Geräte zu privaten Zwecken ist den Arbeitnehmer*innen nicht gestattet.
- (3) Alle dienstlichen Informationen sind grundsätzlich auf den dafür vorgesehenen Netzwerklaufwerken zu speichern. Diese werden im Rahmen des betrieblichen Datensicherungskonzeptes regelmäßig automatisch gesichert. Sollte nicht auf die Netzwerklaufwerke zugegriffen werden können, wird der/die Arbeitnehmer*in die Informationen zunächst lokal sichern und zeitnah auf den zentralen Server überspielen.
- (4) Dienstliche Informationen von dem überlassenen Laptop (oder dem Mobiltelefon) dürfen nicht auf betriebsfremde, insbesondere private IT-Systeme, übertragen werden. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung durch den/die jeweilige*n Vorgesetzte*n in Textform.
- (5) Die Arbeitnehmer*innen werden den ihnen zur Verfügung gestellten Laptop so einsetzen, dass Sicherheitsvorfälle vermieden werden können. Sicherheitsvorfälle betreffen den Verlust des Gerätes oder der Datenträger, Systemstörungen oder die Kenntnisnahme von Informationen durch unberechtigte Dritte, unerlaubte Zugriffe oder den Befall mit Viren und anderer Schadsoftware. Die Arbeitnehmer*innen sind verpflichtet, die Arbeitgeberin unverzüglich über Sicherheitsvorfälle sowie Schäden am Gerät zu unterrichten.
- (6) Die Arbeitnehmer*innen sind bereits auf der Grundlage ihres Arbeitsvertrages zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften, des Datengeheimnisses und zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten über alle geschäftlichen Daten verpflichtet, insbesondere zur Wahrung von Betriebs- und

da dies unmittelbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung verknüpft ist und daher nicht dem Ordnungsverhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfällt.

²¹ Der Datenschutz spielt gerade im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten eine große Rolle, da diese Arbeitsform besondere Gefährdungen für die Datensicherheit mit sich bringt. Die hier vorgeschlagenen Regelungen sind essentiell. Je nach betrieblichem Datenschutzkonzept sind sie möglicherweise sogar noch zu ergänzen, zum Beispiel um spezifische Kontrollrechte der Arbeitgeberin, ob die Bestimmungen zum Datenschutz (auch) während mobiler Arbeit eingehalten werden. Zu empfehlen ist, das Datenschutzkonzept im Hinblick auf mobiles Arbeiten durchzusehen und gegebenenfalls anzupassen oder zu ergänzen. Im Übrigen können sich die Betriebsparteien an dieser Stelle in der Betriebsvereinbarung auch knapper fassen und sämtliche (Detail-)Regelungen in die Zusatzvereinbarung nehmen.

²² Auch wenn es, besonders anfangs der COVID-19-Pandemie, vielfach so gewesen sein dürfte, dass Arbeitnehmer*innen mit ihren privaten Laptops, PC und Mobiltelefonen gearbeitet haben, ist zu empfehlen, diese Praxis nicht fortzuführen und, schon aus datenschutzrechtlichen Gründen, mobile Arbeit nur mit dienstlichen Geräten zu gestatten, deren private Nutzung ausgeschlossen sein sollte.

Geschäftsgeheimnissen.²³ Diese Verpflichtung ist in besonderem Maße auch während der mobilen Arbeit zu berücksichtigen.

- (7) Die Arbeitnehmer*innen sind zum sorgfältigen Umgang mit dem Firmenlaptop verpflichtet. Sie haben sicherzustellen, dass Informationen durch Dritte nicht eingesehen werden können. Monitore, Anzeigegeräte u. Ä. sind so auszurichten, dass eine Kenntnisnahme der dargestellten Informationen durch Dritte ausgeschlossen ist.
- (8) Zudem darf das Gerät Dritten nicht zugänglich gemacht oder diesen überlassen werden. Die Arbeitnehmer*innen haben dafür Sorge zu tragen, dass der ihnen überlassene Laptop vor dem Zugriff durch Dritte geschützt ist. Das Gerät ist stets sicher zu verwahren. Passwörter sind sicher aufzubewahren und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Die Arbeitnehmer*innen haben ferner sicherzustellen, dass ein Zugriff Dritter auf verwendete Datenträger ausgeschlossen ist.
- (9) Notwendige Arbeitsunterlagen dürfen mit Zustimmung des/der jeweiligen Vorgesetzten auch während der mobilen Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte genutzt werden. Alle dienstlichen Unterlagen sind so zu nutzen und zu verwahren, dass Dritte diese nicht einsehen können. Vertrauliche Unterlagen sind verschlossen aufzubewahren. Zu vernichtende dienstliche Unterlagen dürfen nicht über den privaten oder öffentlichen Müll, sondern ausschließlich in der betrieblichen Arbeitsstätte entsorgt werden. Gleiches gilt für Datenträger, die vernichtet werden sollen.

§ 9 Informationen zu mobiler Arbeit, Verantwortlichkeit

- (1) Alle Arbeitnehmer*innen werden vor Beginn der mobilen Arbeit eingewiesen und erhalten umfassende Informationen zu folgenden Punkten:²⁴
 - Informations- und Datensicherheit sowie Datenschutz,
 - (ergonomische) Arbeitsplatzgestaltung,
 - Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, wie z. B. ArbZG, ArbSchG
- (2) Die Arbeitnehmer*innen haben die Bestimmungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit während mobiler Arbeit eigenverantwortlich einzuhalten.²⁵

²³ Auch wenn die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen als arbeitsvertragliche Nebenpflicht von Arbeitnehmer*innen ohne Weiteres zu beachten ist, empfehlen sich spezifische Regelungen in den Arbeitsverträgen (oder in Betriebsvereinbarungen) zum Datenschutz.

²⁴ Insoweit stellen vor allem die zuständigen Berufsgenossenschaften, die Arbeitsschutzbehörden sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) einschlägige Informationen zur Verfügung.

²⁵ Die Verantwortung, dass der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz, wie er z. B. im ArbZG, dem ArbSchG oder der ArbStättV zum Ausdruck kommt, eingehalten wird, trägt im Grundsatz der Arbeitgeber. Ob Arbeitnehmer*innen daher in Betriebsvereinbarungen wirksam dazu verpflichtet werden können, hierfür selbst Sorge zu tragen, und Arbeitgeber damit aus ihren arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen entlassen sind, ist zweifelhaft. In jedem Fall werden Arbeitgeber ihre mobil arbeitenden Arbeitnehmer*innen in den Arbeitsschutz und die -Sicherheit einweisen und sie hierüber informieren müssen. Darüber hinaus werden sie wenigstens stichprobenartige Kontrollen durchzuführen und ggf. zu reagieren haben, wenn ihnen insbesondere

§ 10 Fahrtzeit

Fahrtzeiten zwischen der betrieblichen Arbeitsstätte und dem frei gewählten Arbeitsort gelten als nicht betriebsbedingt und finden weder bei der Arbeitszeit- noch der Vergütungsberechnung Berücksichtigung.

§ 11 Widerruf der Erlaubnis zur mobilen Arbeit

- (1) Die Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit kann bei Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Absatz 2 unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen widerrufen werden. Liegt ein wichtiger Grund vor, so kann die Erlaubnis mit sofortiger Wirkung ganz oder für die Dauer des Vorliegens eines sachlichen Grundes widerrufen werden.
- (2) Der Widerruf bedarf eines sachlichen Grundes. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn
 - a. nachträglich einer oder mehrere der Voraussetzungen des § 4 entfallen;
 - b. die Einhaltung des Arbeitsschutzes (z. B. ArbZG) oder der Datensicherheit nicht mehr sichergestellt ist;
 - c. der Arbeitnehmer das dieser Betriebsvereinbarung zugrundeliegende besondere Vertrauensverhältnis, z. B. durch wiederholte Verstöße gegen die Zusatzvereinbarung, missbraucht;
 - d. die Fortführung mobiler Arbeit nicht mehr oder nur noch mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist;
 - e. sonstige betriebliche Gründe, wie z.B. Personalunterbesetzung, vermehrte Krankheitsfälle, vorliegen.

§ 12 Inkrafttreten, Kündigung und Geltungsdauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.
- (2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von ... Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
- (3) Für den Fall der Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung solange weiter, bis sie durch eine anderweitige Vereinbarung der Betriebsparteien oder durch Spruch einer Einigungsstelle ersetzt wird.²⁶

Verstöße gegen das ArbZG bekannt werden. Eine gesetzgeberische Klarstellung und/oder (höchststrichterliche) Klärung wird insoweit noch Aufschluss und Rechtssicherheit bringen (müssen).

²⁶ Die Nachwirkung dieser Vereinbarung sollte ggf. ausgeschlossen werden, wenn sie zunächst im Rahmen einer Testphase erprobt werden soll. Gleichwohl dürfte das „Ob“ einer solchen Vereinbarungen, schon aufgrund der pandemiebedingt (unfreiwillig) gesammelten Erfahrungen mit mobiler Arbeit und der insoweit verbreitet entstandenen Erwartungshaltung von Arbeitnehmer*innen, häufig kaum mehr in Frage zu stellen sein, sondern es allenfalls noch um das „Wie“ gehen.

§ 13 Salvatorische Klausel

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Rechtswirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Betriebsvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An Stelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt hätten, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

Ort, Datum ...

Für die Arbeitgeberin

Für den Betriebsrat