

Betriebsvereinbarung

Präambel

Eine humane, aber auch zweckmäßige Gestaltung und Organisation der Arbeit lassen auch die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsstätten, die sich in der Wohnung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen befinden, in bestimmten Fällen geboten erscheinen.

Durch menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen und der Arbeitszeiten soll

- die freie Entfaltung der Persönlichkeit von Mitarbeiter/innen geschützt und gefördert und
- der/m einzelnen bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Entscheidungsspielräume eingeräumt werden,

ohne eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Mitarbeiter/innen herbeizuführen.

Diesen Grundsätzen des § 3.2 MTV NW/NB folgend, werden mit dieser Vereinbarung die bestehenden Regelungen über außerbetriebliche Arbeitsstätten ergänzt um solche, die sich in den Wohnungen der Mitarbeiter/innen befinden.

Diese Einbeziehung soll auch den Schwerbehinderten und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen sowie zu einer Entlastung der Umwelt (Rushhour) beitragen. Betriebsnahe Wohnungen werden nicht mehr im bisherigen Umfang erforderlich sein. Dies kann den Wohnungsmarkt in Ballungsräumen entlasten.

1. Allgemeines

1.1 Gegenstand

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmen- und Vergütungsbedingungen für eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in der Wohnung von Mitarbeiter/innen.

1.2 Begriff

Eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in der Wohnung liegt dann vor, wenn der/die Mitarbeiter/in ganz oder teilweise seine/ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit (vertragliche Arbeitsstunden laut PDS) zu Hause leistet.

1.3 Bestehende betriebliche Regelungen

Bestehende betriebliche Regelungen gelten unverändert bzw. sinngemäß für die Mitarbeiter/innen, die eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in ihrer Wohnung haben, sofern in dieser Betriebsvereinbarung einschließlich ihrer Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

2. Teilnahmevoraussetzungen

Die Teilnahme an der Einrichtung von außerbetrieblichen Arbeitsstätten ist freiwillig und unterliegt den folgenden Voraussetzungen.

2.1 Geeignete Arbeitsaufgabe

Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsaufgabe ohne Beeinträchtigung des Betriebsablaufs und des Kontakts zum Betrieb eine außerbetriebliche Arbeitsstätte in ihrer Wohnung zulässt oder die außerbetriebliche Arbeitsstätte in der Wohnung aus sozialen Gründen wünschenswert ist, können sich aufgrund vorgenannter Grundsätze zur Teilnahme bereit erklären.

Das Unternehmen kann sowohl zur Teilnahme anregen als auch aus betrieblichen oder aus wirtschaftlichen Gründen von der Einrichtung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte absehen.

2.2 Personelle Einzelmaßnahmen

Die Einrichtung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in der Wohnung eines/r Mitarbeiters/in erfolgt aufgrund nachfolgender schriftlicher Vereinbarung des Unternehmens mit dem/r Mitarbeiter/in, wobei die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates einzuhalten sind.

2.3 Schriftliche Vereinbarung

Die Einrichtung der außerbetrieblichen Arbeitsstätte in seiner/ihrer Wohnung wird schriftlich mit dem/der Mitarbeiter/in vereinbart. In dieser schriftlichen Vereinbarung wird auf die Regelung dieser Betriebsvereinbarung und auf die weitergeltenden betrieblichen Vorschriften und auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.

Diese als Anlage beigefügte schriftliche Vereinbarung ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

2.4 Status der Mitarbeiter/innen

Der Status des/r festangestellten Mitarbeiters/in erfährt durch die schriftliche Vereinbarung einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte in seiner/ihrer Wohnung keine Änderung. Zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung kann im PDS jedoch ein eigener Statusschlüssel für diese Mitarbeiter/innen eingerichtet werden.

3. Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die Gewährung von Entscheidungsspielräumen für Mitarbeiter/innen mit einer (zusätzlichen) außerbetrieblichen Arbeitsstätte erfordert hinsichtlich Auf- und Verteilung der Arbeitszeit und der damit verbundenen zeitabhängigen variablen Vergütungen klare Abgrenzungen.(....)

3.1 Umfang der Arbeitszeit

Die zu leistende Arbeitszeit ist die arbeitsvertragliche individuelle regelmäßige Arbeitszeit (vertragliche Arbeitsstunden laut PDS).

3.2 Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsstätten

Die Arbeitszeit kann sowohl auf die betriebliche als auch auf die außerbetriebliche Arbeitsstätte aufgeteilt werden. Diese Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsstätten wird bereits in der schriftlichen Vereinbarung (Ziffer 2.3) festgelegt und kann in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in im Ausnahmefall für maximal einen Monat ohne neue Vereinbarung abgeändert werden.

3.3 Verteilung der außerbetrieblichen Arbeitszeit

Die Verteilung der nach Ziffer 3.2 vorgesehenen außerbetrieblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage kann sowohl vom Unternehmen als auch von der/m Mitarbeiter/in, in diesem Fall selbstgesteuert, vorgenommen werden.

3.3.1 Betriebsbedingte Verteilung

Eine betriebsbedingte Verteilung der außerbetrieblichen Arbeitszeit liegt dann vor, wenn der/die Arbeitstag/e und die Lage der Arbeitszeit an dem/diesen Tag/en dem/r Mitarbeiter/in von der Führungskraft vorgegeben oder von der Verfügbarkeit notwendiger, vom Unternehmen gestellter Arbeitsmittel bestimmt werden. Insofern gelten die betriebliche Regelungen zur Arbeitszeit.

3.3.2 Selbstbestimmte Verteilung

Eine selbstbestimmte Verteilung der außerbetrieblichen Arbeitszeit liegt dann vor, wenn der/die Mitarbeiter/in diese Verteilung auf die einzelnen Wochentage selbst entscheiden und vornehmen kann (Eigensteuerung).

3.4 Mehrarbeit

Aufgrund der Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit muss Mehrarbeit unabhängig von der Arbeitsstätte im voraus von der Führungskraft entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich, da eine selbstbestimmte Verteilung der Arbeitszeit (Ziffer 3.3.2) vorgenommen wurde.

3.5 Fahrzeiten

Fahrzeiten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung.

3.6 Urlaub und Krankheit

Hinsichtlich Urlaub und Arbeitsverhinderung gelten für außerbetriebliche Arbeitsstätten die gleichen Regelungen wie für betriebliche Arbeitsstätten.

3.7 Zeitabhängige variable Vergütung

Die Selbstbestimmungsmöglichkeit über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit durch den/die Mitarbeiter/in erfordert nachstehende Differenzierung.

3.7.1 Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge

Mehrarbeit nach Ziffer 3.4 wird entsprechend den betrieblichen Regelungen vergütet. Bei drei oder mehr Mehrarbeitsstunden an einem Arbeitstag beträgt der Mehrarbeitszuschlag nur dann 50 %, wenn die an diesem Tag geleistete individuelle regelmäßige Arbeitszeit entsprechend Ziffer 3.3.1 betriebsbestimmt war.

3.7.2 Sonstige zeitabhängige variable Vergütungen

Sonstigen zeitabhängige variable Vergütungen werden nur dann entsprechend den bestehenden betrieblichen Regelungen vergütet, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten entsprechend Ziffer 3.3.1 betriebsbestimmt waren.

4. Zeiterfassung

Da die ZE-Karte hierfür nicht geeignet ist, erfolgt die Erfassung aller Zeiten durch den/die Mitarbeiter/in in einem Arbeitstagebuch, das der Führungskraft jeweils nach dem Monatsende vorzulegen ist. Eine Ausgabe von ZE-Karten an diese Mitarbeiter/innen erfolgt nicht mehr. Arbeitszeitrelevante Ereignisse (Ziffer 3.6) und zeitabhängige variable Vergütungen (Ziffer 3.7) werden nach Monatsende über ein separates Formular der Gehaltsabrechnung mitgeteilt.

5. Arbeitsmittel

Die notwendigen Arbeitsmittel für die außerbetriebliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte vom Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt. Näheres hierzu ist in der schriftliche Vereinbarung (Ziffer 2.3) geregelt.

Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel von dem/r Mitarbeiter/in gestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet; siehe hierzu auch Ziffer 7.

6. Kontakt zum Betrieb

Der Kontakt des/der Mitarbeiter/innen zum Betrieb und zu ihrer Führungskraft ist bei außerbetrieblichen Arbeitsstätten von großer Bedeutung.

Die Gestaltung der aufgabengerechten und sozialen Kontakte der Mitarbeiter/innen innerhalb ihrer Abteilung, zu ihren Führungskräften, zum Betrieb, zum Unternehmen und ihrer Arbeitnehmervertretung bedarf ergänzender Maßnahmen.

6.1 Abteilungsversammlungen

Mitarbeiter/innen mit einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte können bei ihrer Führungskraft, wenn eine Abteilungsversammlung nicht bereits terminiert ist, eine solche für einen Tag, an dem sie betriebsbestimmt im Betrieb arbeiten werden, beantragen, wenn dies aus Gründen der Zusammenarbeit (z.B. längere betriebliche Abwesenheit) erforderlich erscheint. Bei der Terminierung sind die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

6.2 Betriebsinterne Medien

Mitarbeiter/innen können im Ausnahmefall selbst entscheiden, ob sie sich die betriebsinternen Medien an ihre betriebliche oder ihre außerbetriebliche Arbeitsstätte schicken lassen.

6.3 Personalprogramme

Die Personalprogramme erfahren durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte keine Änderung.

7. Aufwandserstattungen

Folgende, durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte bedingte Aufwände werden dem/r Mitarbeiter/in ggf. gegen Nachweis erstattet.

7.1 Raum- und Energiebereitstellung

Für die Bereitstellung des Raumes sowie für Energie werden monatlich DM 40, -- pauschal steuerpflichtig vergütet. Diese Pauschale wird zum 31.12.92 überprüft.

Macht ein/e Mitarbeiter/in einen höheren monatlichen Aufwand geltend, so wird dieser gegen Nachweis erstattet.

7.2 Telefongebühren

Die Gebühren für sämtliche Dienstgespräche, die von der außerbetrieblichen Arbeitsstätte geführt werden, werden gegen Nachweis erstattet. Sollte ein Zweitanschluss zweckmäßiger sein, so erstattet das Unternehmen die einmaligen und die laufenden Gebühren dieses Anschlusses. Auf Verlangen muss dem Unternehmen nachgewiesen werden, dass darüber nur Dienstgespräche geführt worden sind.

7.3 Fahrtkosten

Fahrtkosten zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitsstätte werden grundsätzlich nicht erstattet. Kann jedoch der/die Mitarbeiter/in nachweisen, dass aufgrund der außerbetrieblichen Arbeitsstätte ihm/ihr betriebsbestimmt mehr Fahrtkosten entstehen, so werden diese Mehrfahrtkosten entsprechend den betrieblichen Regelungen erstattet.

7.4 Essensgeldzuschuss

Ein Anspruch auf Essensgeldzuschuss aufgrund der außerbetrieblichen Arbeitsstätte in der Wohnung entsteht nicht, da keine Mehraufwendungen und auch keine Haushaltsersparnis vorliegen.

8. Aufgabe der außerbetrieblichen Arbeitsstätte

Wird die außerbetriebliche Arbeitsstätte vereinbarungsgemäß aufgegeben, so sind die vom Unternehmen gestellten Arbeitsmittel zurückzugeben. Ein Vor- oder Nachteilsausgleich findet in keinem Falle statt.

9. Geltungsdauer

Die Vereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft und endet am 30.6.93 ohne Nachwirkung.