

**Forderungen der NAG
zu den Regelungsinhalten einer Betriebsvereinbarung "Homeoffice"**

➤ **Anspruch auf Homeoffice**

- Wir als NAG setzen uns dafür ein, einen Anspruch auf Homeoffice als Form des mobilen Arbeitens für alle Beschäftigten in Betriebsvereinbarungen zu verankern. In Abgrenzung zur gesetzlich geregelten Telearbeit (§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung ArbStättVO) meint Homeoffice dabei das zeitweise Arbeiten von Zuhause aus.
- Der Anspruch darf vom Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen mit schriftlicher Begründung abgelehnt werden, z.B. wenn eine Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice aus technischen, persönlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist.
- Konfliktlösung: Sollte der Arbeitgeber einen Homeofficeanspruch individuell ablehnen, kann die/der Beschäftigte eine von Betriebsrat und Arbeitgeber paritätisch besetzte Kommission anrufen, die verbindlich entscheidet.

➤ **Keine Pflicht zum Homeoffice**

- Beschäftigte dürfen nicht gegen ihren Willen zur Arbeit im Homeoffice gezwungen werden.
- Eine Verpflichtung zur Arbeit im Homeoffice würde nach Ansicht der NAG auch gegen Art. 13 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) verstoßen.

➤ **Große Flexibilität der Beschäftigten, aber keine Entgrenzung**

- Die Beschäftigten sollen grundsätzlich und verantwortungsvoll frei entscheiden,
 - zu welchen Zeiten,
 - an welchen Tagen und
 - in welchem Umfangsie im Homeoffice oder im Betrieb arbeiten.
- Durch klare Regelungen in der Betriebsvereinbarung ist sicherzustellen, dass eine Entgrenzung von Freizeit und Arbeitszeit nicht stattfinden kann. Wichtig sind hierzu insbesondere die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Betriebsvereinbarungen insbesondere zur Arbeitszeit im Betrieb gelten auch im Homeoffice.
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit unterliegen der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG.

➤ **Regelungen zur Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice**

- Die Beschäftigten benötigen Planungssicherheit für ihre Tätigkeit im Homeoffice, um beispielsweise die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen verlässlich mit dem Arbeitsverhältnis in Einklang bringen zu können. Insofern muss im Rahmen einer Betriebsvereinbarung konkret geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen eine Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice durch den Arbeitgeber zulässig ist:
 - bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe
 - bei einer nachweisbaren erheblichen Leistungsminderung im Vergleich zur Leistung im Betrieb
- Eine Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice durch den Arbeitgeber ist nur mit einer Frist von mindestens sechs Monaten und unter Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen möglich.
- Bei Fortfall der Beendigungsgründe lebt der Anspruch auf Homeoffice wieder auf.
- Konfliktlösung: Sollte der Arbeitgeber eine Homeofficetätigkeit individuell beenden wollen, kann die/der Beschäftigte eine von Betriebsrat und Arbeitgeber paritätisch besetzte Kommission anrufen, die verbindlich entscheidet.
- Die Beschäftigten dürfen im Homeoffice nicht weitergehenden Überwachungen und Leistungs- und Verhaltenskontrollen unterliegen als bei ihrer Tätigkeit im Betrieb. Einen „gläsernen“ Homeofficemitarbeiter lehnen wir von der NAG ab.

➤ **Gewährleistung eines Miteinanders von Beschäftigten auch während der Arbeit im Homeoffice. Coaching-Maßnahmen für Führungskräfte und im Homeoffice arbeitende Beschäftigte**

- Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu ergreifen, die soziale Kontakte unter den Beschäftigten sicherstellen.
- Wir als NAG setzen uns für einen Anspruch der Beschäftigten auf Coachingmaßnahmen und/oder psychologische Beratung zur Bewältigung psychischer Belastungen ein.
- Die Führung von Beschäftigten im und aus dem Homeoffice unterscheidet sich gravierend von der Führung im Betrieb. Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte sind daher unabdingbar.

➤ **Keine Benachteiligung von Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten**

- Wir als NAG setzen uns für eine verbindliche Regelung in Betriebsvereinbarungen ein, nach der Beschäftigte im Homeoffice hinsichtlich ihrer Vergütung und ihrer sonstigen beruflichen Entwicklung nicht schlechter gestellt werden dürfen als vergleichbare Beschäftigte.

- **Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice durch den Arbeitgeber**
 - Der Arbeitgeber stellt für den häuslichen Arbeitsplatz insbesondere einen ausreichend großen Monitor, eine sog. Dockingstation bzw. einen PC und einen ergonomischen Stuhl zur Verfügung. Weitere Ausstattungen eines Arbeitsplatzes, bspw. Schreibtisch, Lampe, Telefon usw. können von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden.
 - Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz ist im Homeoffice besondere Beachtung zu schenken. Je mehr Arbeitszeit im Homeoffice verbracht wird, desto größer sind die diesbezüglichen Anforderungen.
 - Bei einer Gefährdungsbeurteilung und dem Ergreifen der erforderlichen Maßnahmen besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
 - Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt sind bei diesen Maßnahmen einzubinden.
 - Bei einem höheren Zeitanteil im Homeoffice ist die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes zu prüfen.

- **Beteiligung an regelmäßigen Kosten / Technische Störungen**
 - Wir fordern eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten im Homeoffice (Energie, Internet, Abnutzung, Verschleiß etc.).
 - Für den Fall von technischen Störungen ist eine klare Regelung zu treffen. Die Beschäftigten behalten auch bei technischen Störungen ihren Vergütungsanspruch. Sollte die technische Störung kurzfristig nicht zu beheben sein, wird die Tätigkeit grundsätzlich im Betrieb des Unternehmens fortgesetzt.

- **Umgang mit Videokonferenz-Tools**
 - Das Homeoffice gehört zum privaten Bereich der Beschäftigten. Es muss ihnen daher freigestellt sein, ob sie die Videofunktion einschalten.

- **Abschluss einer Unfallversicherung für die Tätigkeit im Homeoffice**
 - Auf Kosten des Arbeitgebers wird eine Unfallversicherung abgeschlossen.

- **Beteiligung der Beschäftigten an Produktivitätsgewinnen durch Homeoffice**
 - Der unmittelbare und mittelbare Produktivitätsgewinn durch das Homeoffice, etwa durch ungestörteres Arbeiten, Einsparung von Bürokosten im Betrieb des Unternehmens usw. ist fair zwischen den Beschäftigten und den Unternehmen zu verteilen. Dies kann in Form von Leistungen erfolgen, die auch nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte in Anspruch nehmen, etwa durch eine Verbesserung von Sozialleistungen für alle Beschäftigten. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass auch die Beschäftigten, für die Homeoffice nicht zur Anwendung kommt, von der breiten Einführung von Homeoffice profitieren.
 - Die Ermittlung des Produktivitätsgewinns nehmen die Betriebsparteien partnerschaftlich vor.