Anlage 1 zum Arbeitsvertrag – Mobiles Arbeiten

zwischen

Singleton Factory GmbH

Ludwig-Marx-Str. 18

55130 Mainz

- Arbeitgeberin -

und

<Name>

<Wohnhaft>

- Arbeitnehmer –

# Präambel

Diese Anlage konkretisiert die Bedingungen zur Teilnahme an „mobiler Arbeit“.

# Begriffsbestimmung

Mobiles Arbeiten ist das ortsunabhängige Arbeiten mit mobilen Telekommunikationsmitteln und mobilen EDV-Systemen (Laptops, Mobiltelefone) außerhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes.

# Geltungsbereich

Ungeachtet der nachfolgenden Regelungen bleibt Hauptarbeitsort der jeweils vertraglich vereinbarte Arbeitsort.

# Erlaubnis zur freien Wahl des Arbeitsortes

Dem Arbeitnehmer wird die Möglichkeit eingeräumt einen Teil seiner Arbeitsleistung von einem anderen, als dem vertraglich geregelten Arbeitsort zu erbringen.

Das Direktionsrecht der Arbeitgeberin, auch bezüglich der Festlegung des Arbeitsorts, bleibt davon unberührt. Die Arbeitgeberin bleibt berechtigt, dem Arbeitnehmer nach Maßgabe von § 106 GewO vorübergehend oder auf Dauer einen festen Arbeitsort zuzuweisen.

Der Arbeitnehmer bleibt verpflichtet, bei Bestehen betrieblicher Erfordernisse, z. B. Besprechungen, Veranstaltungen, seine Arbeitsleistung in den Betriebsräumlichkeiten der Arbeitgeberin zu erbringen.

# Erreichbarkeit und Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer hat während der Arbeitszeit seine jederzeitige Erreichbarkeit per Telefon, E-Mail, Video-Konferenz und sonstigen von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Kommunikationsmitteln zu gewährleisten.

Die betrieblichen Regelungen zur Rahmenarbeitszeit und Kernarbeitszeit gelten auch für die Tätigkeit des Arbeitnehmers während mobiler Arbeit. Er hat auf betriebliche Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen.

Im Übrigen ist der Arbeitnehmer bei der Verteilung seiner mobil erbrachten Arbeitszeit frei. Der Arbeitnehmer wird jedoch auch bei seiner Tätigkeit außerhalb des Betriebs die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes beachten. Dies gilt insbesondere für die tägliche Höchstarbeitszeit von maximal 10 Stunden gem. § 3 ArbZG, die Ruhezeit von mindestens 11 Stunden im Anschluss an das Ende der täglichen Arbeitszeit gem. § 5 ArbZG, das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten gem. § 4 ArbZG.

Mobile Arbeit, die über den betrieblich geregelten Arbeitszeitrahmen hinausgeht, wird lediglich vergütet bzw. in Freizeit ausgeglichen, wenn sie in Textform und im Voraus von dem jeweiligen Vorgesetzten angeordnet worden ist.

Der Arbeitnehmer ist auch beim mobilen Arbeiten verpflichtet, seine Arbeitszeiten entsprechend der Vorgaben und Weisungen der Arbeitgeberin zu erfassen.

# Mobile Arbeitsmittel und Datenschutz

Der Arbeitnehmer nutzt während der mobilen Arbeit ausschließlich Arbeitsgeräte, die von einem Mitarbeiter der IT-Abteilung der Arbeitgeberin geprüft und freigegebenen wurden.

Die Nutzung von dienstlichen Geräten zu privaten Zwecken ist nicht gestattet. Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch einen Mitarbeiter der IT-Abteilung der Arbeitgeberin.

Alle dienstlichen Informationen sind grundsätzlich auf den dafür vorgesehenen Netzwerklaufwerken oder Cloud-Diensten zu speichern. Diese werden im Rahmen des betrieblichen Datensicherungskonzeptes regelmäßig automatisch gesichert. Sollte auf diese Speicherorte nicht zugegriffen werden können, wird der Arbeitnehmer die Informationen zunächst lokal sichern und zeitnah auf den vorgesehenen Speicherort überspielen.

Dienstliche Informationen dürfen nicht auf betriebsfremde, insbesondere private IT-Systeme oder Datenträger übertragen werden. Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch den IT-Verantwortlichen der Arbeitgeberin.

Der Arbeitnehmer wird das verwendete Arbeitsgerät 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. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitgeberin unverzüglich über Sicherheitsvorfälle sowie Schäden am Gerät zu unterrichten.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit, der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und der Einhaltung der Datenschutzvorschriften und des Datengeheimnisses ist in besonderem Maße auch während der mobilen Arbeit zu berücksichtigen.

Der Arbeitnehmer ist zum sorgfältigen Umgang mit dem verwendeten Arbeitsgerät verpflichtet. Er hat 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.

Zudem darf das Gerät Dritten nicht zugänglich gemacht oder diesen überlassen werden. Der Arbeitnehmer hat dafür Sorge zu tragen, dass das Gerät 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. Der Arbeitnehmer hat ferner sicherzustellen, dass ein Zugriff Dritter auf verwendete Datenträger ausgeschlossen ist.

Notwendige Arbeitsunterlagen dürfen mit Zustimmung des 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.

# Technische Voraussetzungen

Der Arbeitnehmer hat während mobiler Arbeit auf eigene Kosten sicherzustellen, dass er am gewählten Arbeitsort die Einwahlmöglichkeit, insbesondere Strom- und Internetzugang, zu den dienstlichen Systemen, Anwendungen und Laufwerken hat.

# Aufwendungen, Fahrtkosten und Reisezeiten

Die Parteien sind sich einig, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer keinen Aufwendungsersatz wegen der Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit (z. B. Strom- oder Telekommunikationskosten) schuldet.

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

# Beendigung

Die Arbeitgeberin ist berechtigt, die Erlaubnis zur Teilnahme an mobiler Arbeit mit einer vierwöchigen Ankündigungsfrist, aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung vorübergehend oder auf Dauer durch Erklärung in Textform gegenüber dem Arbeitnehmer insbesondere in folgenden Fällen zu widerrufen:

* Die in 5. geregelten Voraussetzungen zur Teilnahme an mobiler Arbeit liegen nicht mehr vor;
* die Einhaltung des Arbeitsschutzes (z. B. ArbZG) oder der Datensicherheit ist nicht mehr sichergestellt;
* der Arbeitnehmer missbraucht das dieser Vereinbarung zugrundeliegende besondere Vertrauensverhältnis, z. B. durch wiederholte Verstöße;
* die Fortführung mobiler Arbeit ist aus technischen Gründen nicht mehr oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich;
* sonstige betriebliche Gründe, wie z.B. Personalunterbesetzung, vermehrte Krankheitsfälle, Umstrukturierung, vorliegen.