 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 1 von 7
Geschlossen in: Originärer Zuständigkeit <input type="checkbox"/> Beauftragungszuständigkeit <input checked="" type="checkbox"/>		
Räumlicher Geltungsbereich:	Der Geltungsbereich erstreckt sich auf die in der Anlage 1 aufgeführten Standorte.	
Persönlicher Geltungsbereich:	Alle Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG und der Auszubildenden	
Zeitpunkt des Inkrafttretens:	01.02.2014	

Präambel

GF und KBR haben das gemeinsame Ziel, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aktiv zu fördern und individuellen Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ nach mehr Flexibilität gerecht zu werden. Das mobile Arbeiten ist eine Arbeitsform, welche die Erfüllung der Arbeitsaufgaben auch außerhalb des Betriebes ermöglicht. So kann dazu beigetragen werden, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen. Darüber hinaus ist es gemeinsames Ziel, die Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern sowie sonstigen Mitarbeitern mit Arbeitseinschränkungen (z. B. bezüglich Mobilität oder Bedarf an längeren Pausen) in das Arbeitsleben zu erleichtern und deren Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern.


1. Begriffsbestimmungen

- (1) Mobiles Arbeiten liegt vor, wenn ein Mitarbeiter gelegentlich oder an fest vereinbarten Wochentagen außerhalb des Betriebes dienstlich mobil tätig ist. Dabei ist unerheblich, ob der Mitarbeiter an Bildschirmgeräten arbeitet oder sonstige, nicht an Bildschirmgeräte gebundene Arbeitsaufgaben erledigt.
- (2) Alternierende Telearbeit ist eine Sonderform des mobilen Arbeitens. Ein Mitarbeiter arbeitet in alternierender Telearbeit, wenn er an regelmäßigen und mit dem disziplinarischen Vorgesetzten schriftlich fest vereinbarten Wochentagen an seinem häuslichen Arbeitsplatz tätig ist. Im Folgenden wird unter dem Begriff „Vorgesetzter“ immer der unmittelbare disziplinarische Vorgesetzte verstanden.
- (3) Nicht unter die Begriffe „mobiles Arbeiten“ bzw. „alternierende Telearbeit“ fallen Zeiten in Ruf-, Heim- oder Störfallbereitschaft, auf Geschäftsreisen und Arbeit in Bereichen, in denen für das Arbeiten außerhalb des Betriebs Sonderregelungen geschaffen wurden (siehe z. B. GBV TT „MOTA“). Ebenfalls nicht unter den Begriff „mobiles Arbeiten“ fallen Tätigkeiten, die aufgrund der Arbeitsaufgabe außerhalb des Betriebs erbracht werden müssen (z. B. Kundenbesuche, Messen).

2. Grundsätze

- (1) Mobiles Arbeiten ermöglicht eine flexible Aufteilung des Arbeitens auf den Betrieb und Arbeitsorte außerhalb des Betriebes sowie – im Rahmen der gesetzlichen und

¹ Im Folgenden werden unter dem Begriff „Mitarbeiter“ sowohl männliche als auch weibliche Personen verstanden.

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 2 von 7


tariflichen Bestimmungen – eine flexible Verteilung der Arbeitszeit außerhalb des Betriebes.

- (2) Zeichnet sich ab, dass die übertragenen Aufgaben nicht im abgestimmten Arbeitszeitrahmen erledigt werden können, kann ein klärendes Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter geführt werden. Mobiles Arbeiten dient nicht dazu, die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) zu erhöhen oder zu reduzieren.
- (3) Grundsätzlich soll mobiles Arbeiten ermöglicht werden. Das gilt nicht, soweit mobiles Arbeiten aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich ist (z. B. SAN, USS). Lehnt der Vorgesetzte mobiles Arbeiten für seine Abteilung ab, hat er dies gegenüber den betroffenen Mitarbeitern zu begründen, vorgetragene Einwände zu prüfen und etwaige Alternativen zu diskutieren. Kommt keine Einigung zustande, können die Mitarbeiter den Eskalationsweg (Ziff. 13) beschreiten.

Ist mobiles Arbeiten in einer Abteilung grundsätzlich möglich, einigen sich Mitarbeiter und Vorgesetzter über die konkrete Ausgestaltung des mobilen Arbeitens. Kommt keine Einigung zustande, kann der Eskalationsweg (Ziff. 13) beschritten werden.

Für Mitarbeiter besteht keine Verpflichtung zu mobilem Arbeiten.

- (4) Bei mobilem Arbeiten mit Auslandsbezug (z. B. ein in Frankreich wohnender Mitarbeiter arbeitet in Deutschland) ist mobiles Arbeiten nur möglich, sofern und soweit sich hierdurch die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung des Mitarbeiters nicht ändert.
- (5) Über die Bereiche/Abteilungen, in denen mobiles Arbeiten grundsätzlich abgelehnt wird (siehe Ziffer 2 Absatz 3), werden auf Wunsch der örtliche Betriebsrat und die örtliche SBV unverzüglich informiert.
- (6) Der Mitarbeiter bleibt auch bei mobilem Arbeiten Mitarbeiter der jeweiligen Rechts Einheit am jeweiligen Standort. Die Parteien sind sich darüber einig, dass gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen – sofern sie in dieser Konzernbetriebsvereinbarung nicht abweichend geregelt werden – für den Mitarbeiter unverändert fortgelten.
- (7) Bei Arbeiten im Betrieb steht dem Mitarbeiter weiterhin ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung. Der Mitarbeiter wird auch über technische Medien in die betriebliche Kommunikation eingebunden. Der Zugang/Zugriff zu Umläufen, Aushängen, Abteilungsablagen und sonstigen betrieblichen Informationen ist sicherzustellen.
- (8) Das Recht des Mitarbeiters, an Abteilungs- und Betriebsversammlungen gem. § 43 BetrVG sowie an Schwerbehindertenversammlungen gem. § 95 Abs. 6 SGB IX teilzunehmen, bleibt bestehen.
- (9) Dem Mitarbeiter darf durch den Wunsch nach oder die Ablehnung mobilen Arbeitens kein Nachteil entstehen. Dies bezieht sich auch auf die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 3 von 7

- (10) Vorgesetzter und Mitarbeiter können alternierende Telearbeit als Sonderform des mobilen Arbeitens vereinbaren, wenn besondere, in der Person des Mitarbeiters liegende Umstände dies erfordern.

Ist in Einzelfällen die Erbringung von Arbeitsleistung ausschließlich am häuslichen Arbeitsplatz aus besonderen Gründen sachgerecht (z. B. Schwerbehinderung), gelten die nachfolgenden Regelungen entsprechend.

Lehnt der Vorgesetzte oder die örtliche HRL den Wunsch des Mitarbeiters in alternierender Telearbeit zu arbeiten ab, ist die Ablehnung gegenüber dem Mitarbeiter sachlich zu begründen. Es besteht weder ein Anspruch des Mitarbeiters auf alternierende Telearbeit noch die Pflicht zu alternierender Telearbeit.

Der örtliche Betriebsrat und, sofern schwerbehinderte Mitarbeiter betroffen sind, die örtliche SBV sind über angenommene und abgelehnte Angebote und Anträge unverzüglich in geeigneter Form zu informieren.

Im Zusammenhang mit der Teilnahme von Mitarbeitern an alternierender Telearbeit sind die Rechte des Betriebsrates (z. B. nach §§ 95, 99 BetrVG) und der Schwerbehindertenvertretung (z.B. nach § 95 SGB IX) zu beachten.

3. Verteilung der Arbeitszeit


- (1) Vorgesetzter und Mitarbeiter sind auch im Rahmen des mobilen Arbeitens verpflichtet, die gesetzlichen und tariflichen Arbeits- und Ruhezeiten einzuhalten. Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind nur in den vom ArbZG benannten Ausnahmefällen zulässig. Arbeit an Urlaubstagen ist nicht zulässig.

Vorgesetzte und Mitarbeiter stimmen einvernehmlich aufgabenbezogen ab, zu welchen Zeiten die Mitarbeiter im Betrieb anwesend sind und zu welchen Zeiten sie mobil arbeiten. Auch bei mobilem Arbeiten ist die regelmäßige Arbeitszeit von Montag bis Freitag. Zur Vor- oder Nachbereitung darf der Mitarbeiter auf freiwilliger Basis auch am Samstag mobil arbeiten.

Die Zeiteinteilung durch den Mitarbeiter hat so zu erfolgen, dass ohne Anordnung durch den Vorgesetzten keine Ansprüche auf Zahlung von Zeitzuschlägen – z. B. für Mehr- oder Nachtarbeit – entstehen.

Die betrieblichen Öffnungs- und Rahmenarbeitszeiten gelten nur für das Arbeiten im Betrieb. Der Mitarbeiter kann seine Arbeitszeit außerhalb des Betriebes unter Berücksichtigung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen frei gestalten und verteilen. Er hat eigenverantwortlich auch auf ausreichende Phasen der Freizeit zu achten.

- (2) Bei alternierender Telearbeit wird die Aufteilung der Arbeitszeit auf den häuslichen und den betrieblichen Arbeitsplatz in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt (z. B. Mitarbeiter arbeitet montags und dienstags an seinem häuslichen Arbeitsplatz und mittwochs bis freitags im Betrieb).

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 4 von 7

4. Mehrarbeit

Zuschläge für Mehrarbeit fallen nur an, wenn vom Vorgesetzten Mehrarbeit beantragt und nach Genehmigung durch den örtlichen Betriebsrat angeordnet wurde, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter im Betrieb oder mobil arbeitet.

5. Zeiterfassung

Der Mitarbeiter hat seine Arbeitszeiten beim mobilen Arbeiten zu erfassen. Er kann seine Arbeitszeit nach eigenem Wunsch entweder pauschal mit Anfangs- und Endzeit und Summe seiner Pausenzeiten oder detailliert dokumentieren. Die dokumentierten Zeiten sind in bestehende Zeiterfassungssysteme – sofern vorhanden – ein- bzw. nachzutragen.

Die durch elektronischen Datenaustausch anfallenden Verbindungsdaten (z. B. Log-Daten des VPN und Telefondaten) werden nicht für eine Zeitkontrolle oder weitergehende Leistungs- und Verhaltenskontrollen genutzt.

Die Mitbestimmungsrechte des örtlichen Betriebsrats gem. § 87 (1) BetrVG bleiben unberührt.

6. Arbeitsschutz

Mitarbeiter und Vorgesetzte, die mobiles Arbeiten nutzen wollen, werden mit geeigneten Informationen zum Arbeitsschutz unterstützt. Die Firmenseite stellt die Information und Beratung der Mitarbeiter in Sachen ergonomische Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze nach den jeweils aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und einschlägigen Vorschriften sicher. Sie ermöglicht den Mitarbeitern die Einhaltung des Arbeitsschutzes gem. der aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen (z. B. durch Integration der Informationen in die regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen).

Der Mitarbeiter ist für die Einhaltung der ihm erteilten Anweisungen in Bezug auf Arbeitsschutz- und Arbeitsplatzvorschriften verantwortlich.


Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für mobiles Arbeiten werden konzipiert und mit dem KBR beraten. Notwendigkeit, Art und Umfang von Informations- und Schulungsangeboten zum mobilen Arbeiten werden mit dem zuständigen BER gem. §§ 96 ff. BetrVG und der zuständigen SBV gemäß § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX abgestimmt.

7. Datenschutz und Informationssicherheit

Die geltenden Regelungen zum Datenschutz und der Informationssicherheit müssen beachtet werden. Dem Mitarbeiter werden die hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt.

8. Unfallschutz

Der Mitarbeiter ist im Rahmen der versicherten Tätigkeit auch während des mobilen Arbeitens durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 5 von 7

9. Personen- und Sachschäden

Bosch deckt die aus dem mobilen Arbeiten erwachsenden Risiken so ab, wie es für betriebliche Tätigkeiten am Standort im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen üblich ist. Die Haftung des Mitarbeiters sowie der in seinem Haushalt lebenden Personen für Beschädigung und Abhandenkommen der eingesetzten Geräte sowie Hard- und Softwareeinrichtungen, also der von Bosch zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel, ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Bosch stellt Mitarbeiter auch im Rahmen des mobilen Arbeitens von Schadensersatzansprüchen Dritter frei, sofern und soweit das schadensursächliche Verhalten des Mitarbeiters betrieblich veranlasst war und der Mitarbeiter bzw. die in seinem Haushalt lebenden Personen den Schaden weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verursacht haben.

10. Arbeitsmittel

- (1) Der Vorgesetzte entscheidet nach Abstimmung mit dem Mitarbeiter, welche Arbeitsunterlagen und -mittel dem Mitarbeiter für das mobile Arbeiten zur Verfügung gestellt bzw. von diesem mitgenommen werden können. Über Art und Umfang der Ausstattung entscheidet der Vorgesetzte anhand der konkreten Arbeitsaufgabe und des betriebsüblichen Standards.

Die Berechtigung zur Mitnahme von Arbeitsunterlagen und -mitteln wird vom Vorgesetzten sichergestellt.


Die für den Arbeitseinsatz erforderlichen Geräte und deren Installation müssen den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Eine Beteiligung an Kosten (etwaige Raum-, Energie-, Internetkosten etc.) beim mobilen Arbeiten wird nicht gewährt.

- (2) Wenn schwerbehinderte Mitarbeiter mobil arbeiten, wird die zuständige SBV informiert, damit erforderlichenfalls auch durch die SBV eine Unterstützung durch außerbetriebliche Stellen für Schwerbehinderte geklärt werden kann. Dies gilt insbesondere für die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes.

Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Mitarbeiter wird der Mitarbeiter auf seinen Wunsch vom Integrationsteam über die Notwendigkeit von Zusatzeinrichtungen beraten.

11. Beendigung des mobilen Arbeitens

- (1) Das mobile Arbeiten kann vom Mitarbeiter und mit einem sachlichen Grund vom Vorgesetzten beendet werden. Sachliche Gründe können neben betriebsorganisatorischen Gründen auch personen- oder verhaltensbedingte Gründe sein. Ein sachlicher Grund liegt z. B. vor, wenn der Mitarbeiter sich beim mobilen Arbeiten überfordert oder sich die Arbeitsleistung des Mitarbeiters durch das mobile Arbeiten deutlich verschlechtert. Beendet der Vorgesetzte mobiles Arbeiten, hat er die Gründe dem betroffenen Mitarbeiter mitzuteilen und zu besprechen. Kommt keine Einigung zustande, kann der Eskalationsweg (Ziff. 13) beschritten werden.

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 6 von 7

- (2) Alternierende Telearbeit wird durch zeitlichen Ablauf (bei Befristung) oder durch Widerruf des Unternehmens bzw. des Mitarbeiters beendet. Der Widerruf wird mit Ablauf von 3 Monaten – in Härtefällen von 6 Monaten – zum Monatsende wirksam.

Bei Beendigung von alternierender Telearbeit sind § 99 BetrVG und §95 SGB IX zu beachten. Stellt die Beendigung der alternierenden Telearbeit eine Änderungskündigung dar, ist § 102 BetrVG zu beachten.

12. Rückgabe der Arbeitsmittel

Der Mitarbeiter hat im Falle seines Ausscheidens aus dem Unternehmen, der Beendigung des mobilen Arbeitens und in begründeten Fällen die ihm im Rahmen des mobilen Arbeitens überlassenen Arbeitsmittel unverzüglich an den Vorgesetzten zurückzugeben. Der Vorgesetzte bestätigt dem Mitarbeiter die Rückgabe der Arbeitsmittel.

13. Eskalationsweg

Falls zu einzelnen Regelungen dieser Betriebsvereinbarung keine Einigung zustande kommt, ist mit dem Mitarbeiter, dem Vorgesetzten, ggf. dem nächst höheren Vorgesetzten, dem Betriebsrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung eine gemeinsame Lösung anzustreben.

Macht ein Mitarbeiter geltend oder haben Betriebsrat oder SBV den begründeten Verdacht, dass die Freiwilligkeit verletzt wird, wird ein vermittelndes Gespräch zwischen Vorgesetztem, Personalabteilung, dem zuständigen Betriebsrat und, bei schwerbehinderten Mitarbeitern, mit der zuständigen SBV geführt. Liegen in einem Bereich mehrere Verstöße vor, findet ein Gespräch zwischen dem zuständigen Betriebsratsverhandlungspartner, einem C/HP-Referenten und KBR/KSV statt. Bei diesem Gespräch kann auferlegt werden, dass der betreffende Bereich für einen Zeitraum von 6 Monaten aus dem Geltungsbereich dieser Konzernbetriebsvereinbarung ausgeschlossen wird.


14. Reviewgremium

Zur Begutachtung und Bewertung der Einführung/Umsetzung der KBV mobiles Arbeiten wird ein Review-Gremium gebildet, das aus Vertretern des Projekts (derzeit C/PJ-IWC), C/HPL, KBR und bei Bedarf anderer Fachbereiche besteht. Dieses Review-Gremium kommt einmal jährlich zusammen, auf Wunsch von Firmenseite bzw. KBR bei Bedarf auch öfters mit dem Ziel, ggf. auftretende Probleme zu lösen als auch Erfahrungen von mobilem Arbeiten auszutauschen.

15. Inkrafttreten und ablösende Wirkung

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt vom 01.02.2014 an. Sofern von einer oder beiden Parteien Änderungsbedarf an den Regelungen besteht, haben die Parteien das Ziel, diese Änderungen einvernehmlich einzuarbeiten. Diese Konzernbetriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Sie entfaltet keine Nachwirkung.

Zentralseitig durch das Unternehmen zur Verfügung gestellte FAQ zum mobilen Arbeiten sind mit dem KBR abzustimmen.

 BOSCH	Mobiles Arbeiten	Ordnungs- Nr. 18.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 31.01.2014	Seite 7 von 7

Die vorliegende Vereinbarung löst die Regelungen der bisherigen Gesamtbetriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit vom 02.05.2000 sowie der Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung der Bosch Car Multimedia GmbH zur alternierenden Telearbeit vom 10.09.2008 ab.

Die Parteien sind sich einig, dass die Handlungsempfehlung „Kostenerstattung für Mitarbeiter bei Nutzung privater Telekommunikationsanschlüsse für BCN-Verbindung (RAS)“ vom 19.09.2005 aufgehoben wird.

Gerlingen, den 31.01.2014

Konzernbetriebsrat der
Robert Bosch GmbH

gez. Löckle gez. Geisel

Robert Bosch GmbH

gez. Kübel gez. ppa. Schirmer

Anlage