

PANDEMIE IM ALLTAG UND FOLGEN FÜR DIE ZUKUNFT

AK-Info-Tagung

24. November 2021

KönzgenHaus, Haltern am See



Ablauf – ein paar Möglichkeiten

- Die MAV und ihre Möglichkeiten
- Homeoffice dauerhaft
- „Vorbeugen ist besser als Heilen“
 - Das Antragsrecht an zwei Beispielen
- 10 Thesen für die Zukunft

Die MAVO und Ihre Möglichkeiten

Für viele Maßnahmen galt auch in Pandemie-Zeiten

- das Zustimmungsrecht nach § 36 MAVO
 - Änderungen von Arbeitszeiten bei Öffnung des Arbeitszeitgesetzes
 - Einführung von Homeoffice
 - Einführung von Kurzarbeit
 - Anordnung von Urlaub
 - Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Beteiligung am Krisenstab
 -
- das Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 MAVO
 - Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit
 - Grundlegende Änderung von Arbeitsmethoden
 - Durchführung des Stellenplans
 -
- Das Initiativrecht der MAV ist in § 37 MAVO geregelt



§ 37 MAVO-Antragsrecht

MAV beantragt die Zustimmung des Dienstgebers zu der vorgesehenen Maßnahme

Dienstgeber prüft den Antrag

DG stimmt zu: Die Maßnahme wird wie beantragt durchgeführt

DG tut nichts: MAV kann nach Ablauf von vier Wochen die Einigungsstelle anrufen

DG erhebt Einwendungen

MAV zieht Antrag zurück bzw. verzichtet auf die Maßnahme

MAV erhält den Antrag aufrecht

DG lädt zur Einigungsverhandlung

Maßnahme wird beraten, ggf. modifiziert - DG stimmt zu

Maßnahme wird beraten - DG erhält Einwendungen aufrecht

DG setzt Maßnahme um

MAV verzichtet auf Umsetzung der beantragten Maßnahme

MAV beantragt bei der Einigungsstelle die fehlende Zustimmung des DG zu ersetzen

§ 37 Antragsrecht

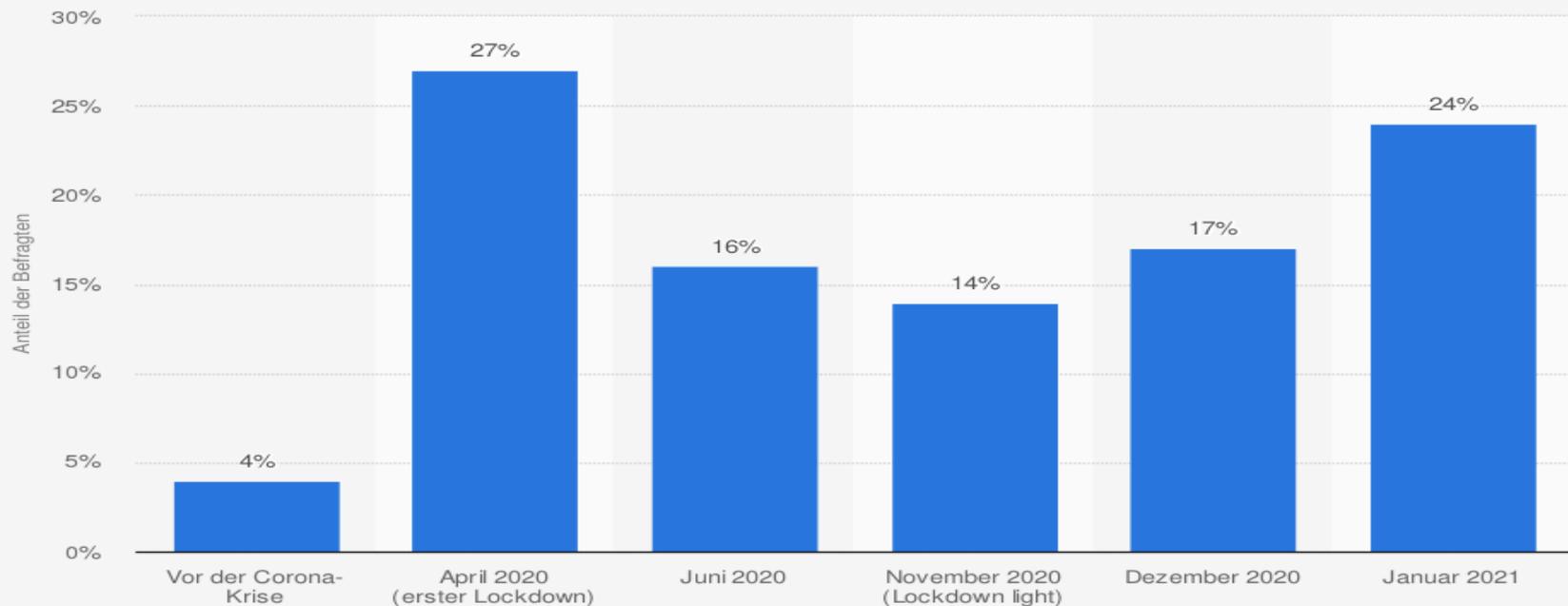
Zu beachten:

- Antragsrecht ist erzwingbares Initiativrecht „Die Entscheidung der Einigungsstelle hat für die Beteiligten bindende Wirkung.“ (FK, Sroka, § 37 Rn 5)
- Rechtsanspruch auf Beratung
- Schriftlichkeit und ausführliche Begründung ist zu empfehlen
- Es gibt keine Frist für die Zurückweisung des Antrages, es ist aber von einem Monat auszugehen. (Jüngst in Thiel, Fuhrmann, Jüngst zur MAVO, § 37, Rn. 14)
- Eine Sachentscheidung der Einigungsstelle erfordert eine ordnungsgemäße Durchführung des Antragsverfahrens nach § 37 MAVO (Eichstätter Kommentar, Schmitz, § 37 Rn.5)
- Für den ordnungsgemäßen Ablauf des Antragsverfahrens sind Beschlüsse der MAV notwendig
- Beschlüsse können nur gefasst werden nach ordnungsgemäßer Einladung und Mitteilung der Tagesordnung (Eichstätter Kommentar, Richartz, § 14, Rn.52)
- Kommt es zu keiner Einigung, sind Regelungen im Sinne einer Dienstvereinbar durchsetzbar
- Der Katalog des § 37 MAVO ist abschließend

“HOMEOFFICE”

Ein paar statistische Zahlen...

Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021



Quelle
Hans-Böckler-Stiftung
© Statista 2021

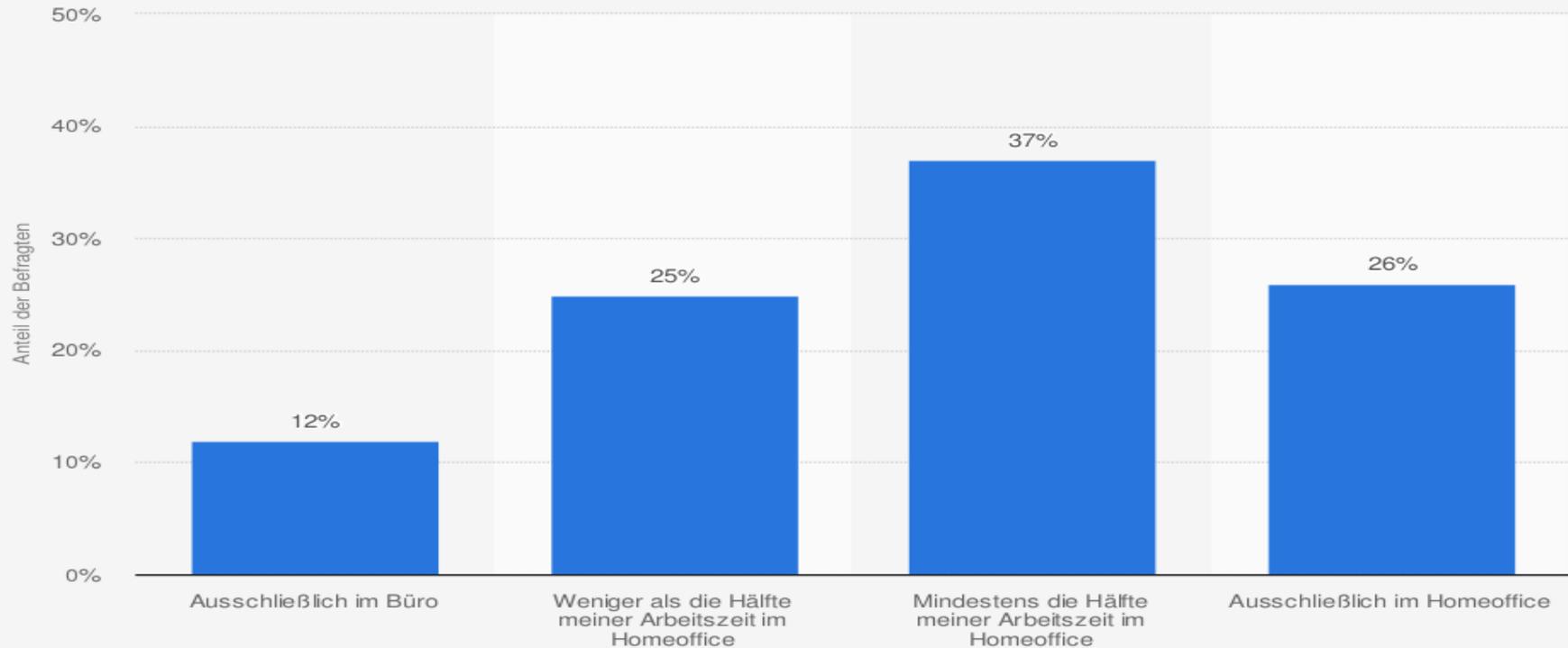
Weitere Informationen:

Deutschland; WSI; April 2020, Juni 2020, November 2020, Januar 2021; 6.200 befragte Erwerbstätige/Arbeitssuchende; O

Ein paar statistische Zahlen...



Wie würden Sie gerne in Zukunft arbeiten, wenn Sie die Wahl hätten?



Quelle
Deloitte
© Statista 2021

Weitere Informationen:
Schweiz; 12. bis 23. Februar 2021; 1093 Erwerbstätige, die potentiell im Home Office arbeiten könnten; repräsentative

Definitionen

Mobiles Arbeiten:

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 des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.

Homeoffice:

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger für den Arbeitgeber tätig zu sein.

Quelle: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Telearbeit:

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Quelle: Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV), § 2 Begriffsbestimmungen

Pflicht zu Homeoffice?

(7) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz

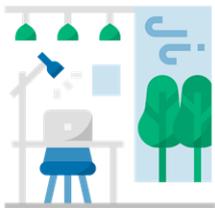
Quelle: § 28b IFSG, Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) bei besonderem Infektionsgeschehen, Verordnungsermächtigung



Ausstattung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Beachtung von Abschnitt 4.2.12 haben.

Quelle: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel



Ausstattung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber hat somit betriebseigene PCs (Hard- und Software) zur Verfügung zu stellen.

Wenn der AN selbst private Geräte einbringt (BYOD) hat er einen Anspruch auf Kostenersatz durch den DG gem. § 670 BGB. Der Umfang richtet sich nach dem einzelnen Fall.

Unter Umständen Kostenbeteiligung bei:

- Mobiliar
- Privater Telefon- und Internetanschluss
- Strom-, Heizungs-, Wartungs-, Reinigungskosten
- Anteil an den Mietkosten oder Nutzungsentschädigung bei Wohneigentum

Tipp: Schriftliche Vereinbarung mit dem DG



Arbeitszeit

- Gefahr der Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit
- Gleiche Arbeitszeit wie in der Einrichtung!?
- Flexible Modelle mit Einverständnis des AN möglich
- Zeiten der Erreichbarkeit vereinbaren
 - Zeiten der Unerreichbarkeit festlegen (Mein Frei gehört mir!)
- Vereinbarung zur Ableistung von Überstunden/Mehrarbeit ist zu empfehlen



Arbeitsschutz

- Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes gelten auch im Homeoffice
- Die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung sind auf mobile Arbeit und Homeoffice nicht anwendbar
 - Ausnahme: Telearbeit (§ 2 Abs. 7 ArbStättV)
- Die Vorschriften der Berufsgenossenschaften gelten auch Bildschirm- und Büroarbeitsplätze im Homeoffice
- Es ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen
- Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften in der Wohnung des Arbeitnehmers schwierig wegen Art. 13 GG





Homeoffice

- <https://www.youtube.com/watch?v=Xp3n-sVt1BY>
- ab 1:41 Min.

Quelle: zdf-mediathek/ZDF Magazin Royale mit Jan Böhmermann vom 30.04.2021

§ 37 Antragsrecht konkret - „Homeoffice“

Klärung folgender Fragestellungen innerhalb der MAV im Vorfeld:

- Hinweis: Homeoffice wird hier als Begriff für alle Arten des mobilen Arbeitens verwendet.
- Für welche Arbeiten ist „Homeoffice“ grundsätzlich geeignet?
- Für welche Mitarbeitenden oder Mitarbeitendengruppen soll „Homeoffice“ angeboten werden?
 - Faustregel: In Mitarbeitendengruppen keine unterschiedlichen Vorgehensweisen beantragen.
 - Über welche besondere Eignungen müssen Mitarbeitende verfügen?
 - Definition von Mitarbeitendengruppen ohne Anspruch auf „Homeoffice“.
- Welche Ausstattung – hier insbesondere technische Ausstattung muss zur Verfügung gestellt werden?
 - Hier ist insbesondere die Frage zu klären, ob private Endgeräte genutzt werden sollen.
- Was ist erforderlich, damit der Datenschutz eingehalten werden kann?
- Welche festen Erreichbarkeitszeiten müssen gegeben sein?
- Wie wird die Arbeitszeit erfasst, wann muss wie gearbeitet werden?

§ 37 Antragsrecht konkret - „Homeoffice“

Klärung folgender Fragestellungen im Vorfeld:

- Welche Gründe können bestehen, dass „Homeoffice“ durch den Dienstgeber abgelehnt werden kann?
- Was passiert, wenn die Technik mal nicht funktioniert?
- Welche Arbeitsschutzbestimmungen müssen eingehalten werden?
 - Gefährdungsbeurteilung von Seiten des Dienstgebers?
- Muss ich dem Dienstgeber Zugang in meine privaten Räume gewähren?

Antragsrecht konkret

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

- Vorgehen wie bei „Homeoffice“: Fragestellungen definieren.
- Aus den Fragestellungen innerhalb der MAV Antworten definieren, bspw.
- **Vor der Arbeit** - Testmöglichkeit
- **Gestaltung der Arbeitsumgebung**, zum Beispiel Anordnung der Arbeitsplätze zur Sicherstellung des Abstands, ausreichende Lüftung, Vorrichtungen wie Abtrennungen, Absperrungen und gegebenenfalls Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege. Besucherkonzept.
- **Kontaktreduzierung** durch beispielsweise digitale Kommunikation, Bildung und Beibehaltung von Arbeitsgruppen, Arbeitszeitgestaltung, Homeoffice.

Antragsrecht konkret

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz



- **Hygiene und Reinigung**, zum Beispiel Hände regelmäßig und gründlich waschen; wenn dies nicht möglich ist, Bereitstellung von Handdesinfektionsmitteln, Anpassung von Reinigungsintervallen.
- **Allgemeine Verhaltensregeln**, wie Wahrung von Abstand; Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt; Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch; zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen.
- „Gesunde“ **Arbeitszeiten** können definiert werden.

10 Thesen für die Arbeit bei Kirche und Caritas



1. Arbeitnehmer an der (Weiter-)Entwicklung der Einrichtung beteiligen.
2. Arbeitnehmern menschenwürdige Arbeitsbedingungen schaffen.
3. Menschenwürdige Arbeit muss sich auch im Ausbau und der Flexibilisierung der Mitbestimmungsrechte widerspiegeln.
4. Änderungen der Arbeitsbedingungen im Sinne von Arbeit 4.0 eröffnet Chancen, Arbeitnehmer von Routinetätigkeiten zu entlasten. Dies muss mit Bedacht und Beteiligung geschehen.
5. Dienstgemeinschaft auf Augenhöhe ist von Vertrauen unter- und miteinander geprägt sein.
6. Arbeit ist keine Rund-um-die-Uhr-Tätigkeit. Ruhezeiten sind einzuhalten.
7. Arbeit muss der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.
8. Arbeit muss bei Kirche und Caritas besondere ethische Anforderungen erfüllen – der Mensch steht im Mittelpunkt des „Kirchen-unternehmerischen“ Handelns.
9. Arbeit erfordert lebenslanges Lernen – von Arbeitnehmern und Führungskräften
10. Arbeit 4.0 muss sich im kirchlichen Arbeits- und Tarifrecht der Zukunft wiederfinden.

Angelehnt an: Arbeit 4.0: Digitalisierung – ein neues Arbeitsfeld für die MAV?!, Ulrich Richartz, ZMV, 1/2020

Sind noch Fragen
offen?



Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!



Berufsverband der KAB im Bistum Münster e.V.

Margret Nowak margret.nowak@kab-muenster.de

Marion Stichling-Isken

marion.stichling-iskan@kab-muenster.de

Benedikt Kemper benedikt.kemper@kab-muenster.de

Verena Ingenleuf verena.ingenleuf@kab-muenster.de