DER TARIFVERTRAG MOBILES ARBEITEN

in der Metall- und Elektroindustrie

Juli 2020

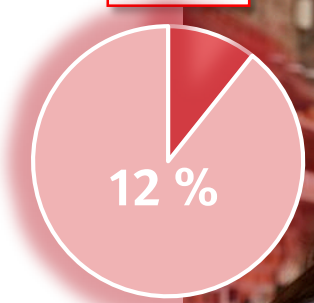
INHALT

- Mobiles Arbeiten und „Home-Office“ - Vom Krisentool zum neuen Standard?!
- Der Tarifvertrag mobiles Arbeiten (TV MobA)
- Mitmachen. Den Tarifvertrag im Betrieb nutzen

MOBILES ARBEITEN UND „HOME-OFFICE“ - VOM KRISENTOOL ZUM NEUEN STANDARD?!

„HOME-OFFICE“ ALS KRISENTOOL

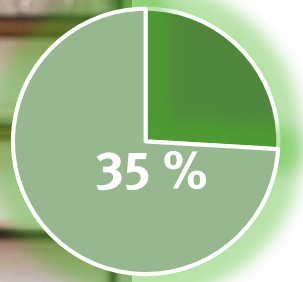
2016



der Erwerbstätigen arbeiten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus.

In rund 40 % der Arbeitsplätze wäre dies möglich. In den meisten Fällen scheiterte der Wunsch an den Arbeitgebern.

2020



der Erwerbstätigen arbeiten im April 2020 teilweise oder vollständig von zu Hause aus.

Gründe: Kontaktverbote und Abstandsregelungen zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos mit Covid-19.

iStock/monkeybusinessimages

Quellen: DIW Wochenbericht Nr. 5, 2016; DIW aktuell Nr. 41, Mai 2020; DIW aktuell Nr. 43, Mai 2020.

BREITE DEBATTE UM „HOME-OFFICE“

Ich entscheide, wo ich arbeite

Mein Rücken!

Kein Stress mit dem Chef

Kein Kontakt zu Kolleg*innen

Kein Stau

Work-Life-Balance

...ein bisschen einsam...

Vereinbarkeit

...werde ich noch gebraucht?

Retradionalisierung

Kein Büro mehr

Kosten für Bürofläche sparen

Always on

Streik?

Stress

Kinder – Küche – Homeoffice

Betriebsrat

Arbeitsplatzabbau

Gewerkschaftsrechte

stundelange zoom-meetigs

Entgrenzung

Recht auf Homeoffice

VOM KRISENTOOL ZUM STANDARD?!

23.07.2020 | FACHSEMINAR

ONLINE-SEMINAR: PERSONALABBAU ALS NEUAUSRICHTUNG IN DER CORONA-KRISE

„Wenn wir wieder anfahren, müssen wir sehr überlegen, was bleiben muss. Es wird sich vieles relativieren“,

Stefan Wolf, Vorstandschef von ElringKlinger und Vorsitzender von Südwestmetall im Interview mit der F.A.Z.

„Rightsizing“

Unternehmen nutzen die Corona-Krise, um auch langfristig Kosten und Personal zu reduzieren. Dazu gehört unter anderem

- der Abbau von Büroarbeitsplätzen und Büroflächen
- die Erhöhung der Zahl von Beschäftigten, die ausschließlich im Home-Office arbeiten

!

VOM KRISENTOOL ZUM STANDARD?!

Das „Home-Office“ während der Covid-19-Krise trug zur Risikominimierung bei.

- „Corona-Home-Office-Regelungen“ mussten häufig schnell eingeführt werden. Vorschriften aus dem Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten oder nach der Arbeitsstättenverordnung zu Telearbeit spielten dabei nicht immer eine Rolle.

mobiles Arbeiten = ortsunabhängiges Arbeiten *Es gilt u. a. der Tarifvertrag MobA*	≠	**Home-Office (Telearbeit) = Arbeit von zu Hause** *Es gilt u. a. die Arbeitsstättenverordnung*

- Für Viele war dies als Krisenlösung akzeptabel oder willkommen, um Abstands- und Kontaktverbote einzuhalten, das Ansteckungsrisiko zu minimieren oder Kinder zu betreuen.

ABER --- Notlösungen sind kein Maßstab für die Zukunft.

Jetzt gilt es, den Tarifvertrag MobA und die Erfahrungen der Beschäftigten zu nutzen, um gute betriebliche Regelungen für die Zukunft zu treffen.

MOBILE ARBEIT JETZT GUT REGELN

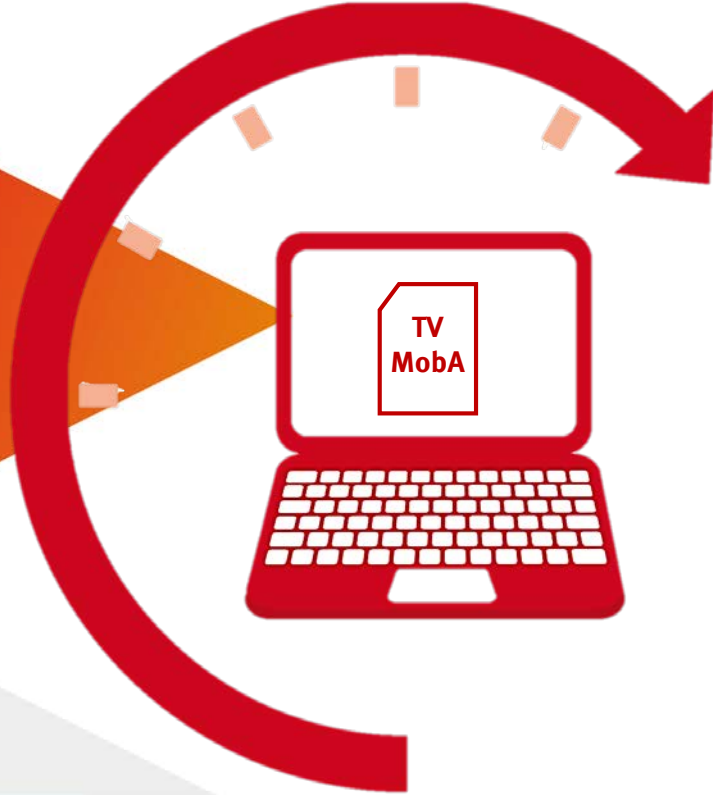
TARIFVERTRAG MobA NUTZEN

- ✓ Bestehende Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten und „Corona-Home-Office“ prüfen.
- ✓ Mobiles Arbeiten und Home-Office (=Telearbeit) im Betrieb definieren und voneinander abgrenzen: Wo wird tatsächlich mobil gearbeitet? Wo muss die gute Ausstattung von Home-Office-Arbeitsplätzen nach Arbeitsstättenverordnung gesichert werden?
- ✓ Mit den Kolleg*innen im „Corona-Home-Office“ in Kontakt treten, über ihre Erfahrungen und Wünsche für die Zukunft reden und sie für eine IG Metall-Mitgliedschaft gewinnen.
- ✓ Vereinbarungen zum Anfahren in den Office-Bereichen, zu mobilem Arbeiten und Home-Office mit Hilfe des Tarifvertrags Mobiles Arbeiten ggf. neu regeln.

DAMIT WIR
AUCH MORGEN
GUTE ARBEIT HABEN

DER TARIFVERTRAG MOBILES ARBEITEN

(TV MobA)



HINTERGRUND

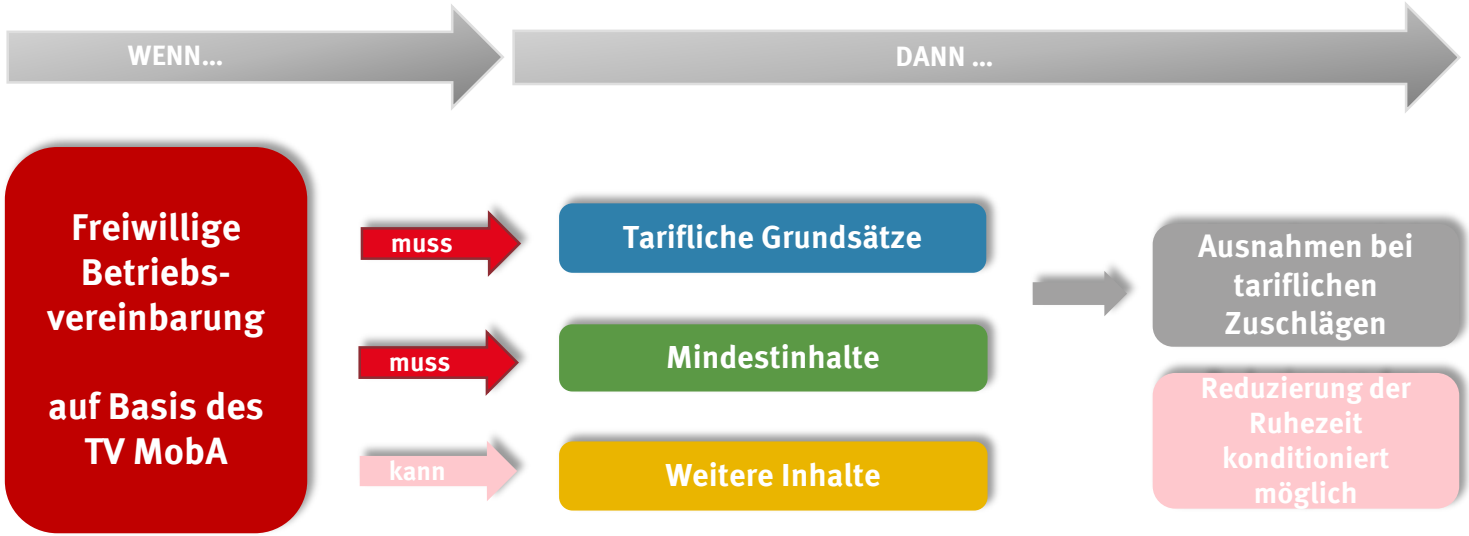
Der TV MobA schafft einen **verlässlichen Rahmen**, um mobiles Arbeiten im Betrieb gut zu gestalten

- Definition von mobiler Arbeit
- Vereinbarkeit und Arbeitszeitsouveränität verbessern
- Nicht-Erreichbarkeit regeln

Der TV MobA setzt **Leitplanken für freiwillige Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit**. Werden sie eingehalten, lässt der Tarifvertrag Ausnahmen zu Zuschlägen zu. Unter bestimmten Bedingungen erlaubt er, die Ruhezeit selbstbestimmt zu verkürzen.

Die **Tarifverträge Mobiles Arbeiten (TV MobA) gelten seit dem 1. Januar 2018** in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie (mit geringen bezirklichen Anpassungen). Sie können mit drei Monaten Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

ÜBERSICHT: DER TV MobA



DER TV MobA GILT…

TV

…räumlich
in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie

…fachlich und sachlich
für alle tarifgebundenen Betriebe der Metall- und Elektroindustrie

…persönlich
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind.

Betriebe mit Anerkennungstarifvertrag
Prüfung durch die IG Metall erforderlich

Betriebe mit Haustarifvertrag
Grundsätzlich kann auch hier eine freiwillige BV nach den im TV MobA beschriebenen Regelungen abgeschlossen werden. Häufig ist zusätzlich der Abschluss eines Ergänzungstarifvertrags notwendig, z.B. bei Themen wie Zuschläge oder Ruhezeiten

Betriebe ohne Tarifbindung
Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann grundsätzlich auch in Betrieben ohne Tarifbindung abgeschlossen werden. Viele Inhalte sind nach BetrVG mitbestimmungspflichtig.

ZWECK MOBILER ARBEIT

TV

Mobiles Arbeiten soll dazu beitragen, 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.

Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung

Mobile Arbeit hat den Zweck, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu verbessern. Ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung stehen dem entgegen, sind also ausdrücklich nicht Zweck der mobilen Arbeit.

Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Es geht bei der mobilen Arbeit sowohl um mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten, als auch darum, dass sie den Ort ihrer Arbeit selbst bestimmen können.

WAS IST MOBILE ARBEIT?

TV

Mobiles Arbeiten umfasst **alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten**, die **zeitweise oder regelmäßig außerhalb der Betriebsstätten** durchgeführt werden. Es ist **nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten** beschränkt.

Arbeitsvertragliche Tätigkeiten

Nicht alle Tätigkeiten sind für mobile Arbeit geeignet, beispielsweise das Bedienen von Anlagen. Das Lesen von Berichtsheften, die Erstellung von Schichtplänen usw. aber schon. Wichtig: Jede Tätigkeit, die mobil erbracht wird, zählt auch als mobile Arbeit.

Zeitweise oder regelmäßig

Mobiles Arbeiten muss nicht regelmäßig stattfinden. Allerdings können z.B. feste Tage vereinbart werden.

Außerhalb der Betriebsstätte = ortsunabhängiges Arbeiten

Selbstbestimmter Ort außerhalb des Betriebes. Das kann die eigene Wohnung sein, aber z.B. auch die Bahn, ein Strandcafé oder ein Spielplatz.

Nicht nur Arbeit mit mobilen Endgeräten

Mobile Arbeit ist nicht auf die Arbeit am Laptop/Smartphone beschränkt. Auch das Lesen von Fachliteratur, das Vorbereiten eines Meetings oder das Ausarbeiten von Konzepten kann mobil erledigt werden.

WAS IST KEINE MOBILE ARBEIT?

TV

Mobiles Arbeiten umfasst **nicht** Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die **aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen** sind, z. B. Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, **Telearbeit**, Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten oder vergleichbare Tätigkeiten.

Telearbeit ist keine mobile Arbeit im Sinne des TV MobA

(alternierende) Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung: Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten (...). Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn (...) die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber (...) im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist (§2 (7) ArbStättV).*

** Die Beschäftigten arbeiten abwechselnd im Office und zu Hause.*

Home-Office

ist kein definierter Begriff, bezieht sich aber oft auf (PC-) Arbeit im Privatbereich = zu Hause. Leider oft ohne die Vorteile von Telearbeit (ergonomischer Arbeitsplatz etc.) oder flexibler mobiler Arbeit (Zeitsouveränität und Vereinbarkeit).

TARIFLICHER RAHMEN - ÜBERBLICK

Der Tarifvertrag regelt, dass die Betriebsparteien Mobiles Arbeiten durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbaren können. WENN sie dies tun, DANN sind folgende Grundsätze zu beachten

TV

1. Den Beschäftigten darf kein Nachteil durch mobile Arbeit entstehen
2. Die gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen sind zu beachten
3. Außerhalb der vereinbarten mobilen Arbeitszeit besteht keine Verpflichtung erreichbar zu sein
4. Arbeit an Urlaubstagen ist unzulässig
5. Das Recht an Abteilungs- und Betriebsversammlungen sowie Schwerbehindertenversammlungen teilzunehmen bleibt bestehen
6. Die Beschäftigten unterliegen während des Mobilen Arbeitens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung
7. Den Beschäftigten werden Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen des Mobilen Arbeitens angeboten

SCHUTZ VOR NACHTEILEN

TV

1 **Den Beschäftigten darf** auf Grund des Wunsches oder der Ablehnung oder der Beendigung von mobilem Arbeiten **kein Nachteil** entstehen.

Freiwilligkeit von Mobiler Arbeit

Beschäftigte dürfen nicht zu mobiler Arbeit gezwungen werden. Wollen sie nicht mobil arbeiten, darf ihnen kein Nachteil entstehen. Auch nicht, wenn sie ihre bisherige mobile Arbeit beenden und wieder im Büro arbeiten wollen.

Kein individueller Anspruch

Der Tarifvertrag eröffnet keinen individuellen Anspruch auf mobiles Arbeiten.
Aber: Beschäftigten darf kein Nachteil entstehen, wenn sie mobil arbeiten /arbeiten wollen.

ARBEITSZEIT EINHALTEN

TV

2 Die Einhaltung der **Dauer der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeit-regelungen** ist zu beachten.

Dauer der Arbeitszeit

Diese beträgt in der Metall- und Elektroindustrie in der Regel 35 (west)/38 (ost) Stunden. Im Rahmen bestehender Ausnahmeregelungen (einzelvertraglich oder tarifvertraglich) kann sie auch kürzer oder länger sein. In mobiler Arbeit schulden Beschäftigte dem Unternehmen die gleiche Arbeitszeit wie ohne mobile Arbeit.

***Wichtig:** Mehr als vereinbart muss man auch in mobiler Arbeit nicht arbeiten.*

NICHT-ERREICHBARKEIT

TV

3 Außerhalb einer vereinbarten Mobilen Arbeitszeit besteht **keine Verpflichtung für die Beschäftigten,** erreichbar zu sein.

Recht auf Nicht-Erreichbarkeit

*Beschäftigte*r und Führungskraft müssen sich über Lage, Zeitraum und Häufigkeit der mobilen Arbeit verständigen (s. Folie 23). Dabei sollten sie sich nach den im Betrieb üblichen Arbeitszeiten zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit richten.*
Sollen in mobiler Arbeit davon abweichende Erreichbarkeitszeiten gelten, müssen diese ausdrücklich vereinbart werden.

***Fest steht:** Außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten müssen die Beschäftigten auch in mobiler Arbeit nicht erreichbar sein.*

URLAUB, BETRIEBSVERSAMMLUNG

TV

4 Arbeit an **Urlaubstagen** ist unzulässig.

Im Urlaub soll man sich erholen!

Zweck des Urlaubs ist die Erholung und die Wiederherstellung der Arbeitskraft. Grundsätzlich verbietet das Bundesurlaubsgesetz die Erwerbstätigkeit im Urlaub.

TV

5 Das **Recht der Beschäftigten an Abteilungs- und Betriebsversammlungen** gem. § 43 BetrVG sowie an **Schwerbehindertenversammlungen** gem. § 95 Abs. 6 SGB IX **teilzunehmen**, bleibt bestehen.

Betriebsversammlung trotz mobiler Arbeit

Auch in Zeiten/an Tagen, an denen mobiles Arbeiten vereinbart ist, haben Beschäftigte das Recht, ins Unternehmen zu kommen und an Betriebsversammlungen/ Schwerbehindertenversammlungen persönlich teilzunehmen.

UNFALLVERSICHERUNG

TV

6 Die Beschäftigten **unterliegen** während des mobilen Arbeitens im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen dem Schutz der **gesetzlichen Unfallversicherung**.

Unfallversichert? Es kommt darauf an!

Unfallversicherungsschutz hängt vom Einzelfall ab und ist nur gewährleistet, wenn die objektive Handlungstendenz, die zum Unfall führte, dem Unternehmen dient (BSG 31.08.2017 – B 2 U 9 /16 R).

Beispiel 1: *Kaffee holen in der Küche. Sturz auf der Treppe. Kein Versicherungsschutz im häuslichen Umfeld. Das gilt auch beim Gang zur privaten Toilette.*

Beispiel 2: *Sturz auf der Treppe beim Weg in den Keller, um Druckerpatronen zu holen. Hier greift der Versicherungsschutz.*

QUALIFIZIERUNG MOBILE ARBEIT

TV

7 Den Beschäftigten werden, soweit erforderlich, **Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen** des mobilen Arbeitens angeboten.

„Zu kompliziert" gibt es nicht

Sollten Beschäftigte aufgrund von technischen Herausforderungen in der mobilen Arbeit eine Qualifizierung brauchen, ist diese seitens des Arbeitgebers anzubieten und zu finanzieren.

Empfehlung: Weitere Trainings

Trainings der Beschäftigten und der Führungskräfte zu weiteren Themen des mobilen Arbeitens, beispielsweise zu Ergonomie, Gesundheit und Nicht-Erreichbarkeit, sind sinnvoll.

MINDESTINHALTE: ÜBERBLICK

WENN mobiles Arbeiten über eine freiwillige BV eingeführt wird,
DANN sind folgende Mindestinhalte zu regeln

TV

1. Beschäftigte und Führungskraft **verständigen** sich auf **individuelle Lage, Zeitraum und Häufigkeit** des mobilen Arbeitens. Dabei sind die Interessen des Beschäftigten und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen.

2. **Arbeitszeit muss** entweder pauschal oder detailliert **dokumentiert** werden. Die dokumentierten Zeiten sind im Rahmen der betrieblichen Regelungen in bestehende Zeiterfassungssysteme ein- bzw. nachzutragen.
… Die Pflicht zur Zeiterfassung bezieht sich auf **alle Beschäftigten, die auch außerhalb des Mobilen Arbeitens der Zeiterfassung** unterliegen.

VERSTÄNDIGUNG ZUR ARBEITSZEIT

TV

1 Beschäftigte und Führungskraft **verständigen** sich auf **individuelle Lage, Zeitraum und Häufigkeit** des mobilen Arbeitens. Dabei sind die Interessen des Beschäftigten und des Unternehmens angemessen zu berücksichtigen.

Individuell verständigen

Beschäftigte und Führungskraft müssen sich über die die individuelle Lage, den Zeitraum und die Häufigkeit mobilen Arbeitens verständigen. Außerhalb dieser Zeit haben Beschäftigte ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

Kollektiv regeln

Die IG Metall empfiehlt, den zeitlichen Rahmen und Zeitfenster, in denen mobil gearbeitet werden darf, auch kollektiv zu regeln.

Konfliktlösung

Sollten sich Beschäftigte und Führungskraft nicht verständigen können, verpflichtet der Tarifvertrag im Tarifgebiet Bayern die Betriebsparteien, einen Konfliktlösungsmechanismus zu regeln. Dieser sollte im Rahmen der BV auch in den anderen Tarifgebieten vereinbart werden (s. Folie 26).

MOBILE ARBEITSZEIT ERFASSEN

TV

2 **Arbeitszeit muss** entweder pauschal oder detailliert **dokumentiert** werden. Die dokumentierten Zeiten sind im Rahmen der betrieblichen Regelungen in bestehende Zeiterfassungssysteme ein- bzw. nachzutragen.
… Die Pflicht zur Zeiterfassung bezieht sich auf **alle Beschäftigten, die auch außerhalb des Mobilen Arbeitens der Zeiterfassung** unterliegen.

Alle Arbeitszeiten im Rahmen von mobiler Arbeit müssen erfasst werden!!!

Art und Form der Dokumentation sind nicht vorgeschrieben. Aber alle Zeiten, die Beschäftigte mobil arbeiten, müssen erfasst werden. Dafür müssen die im Betrieb bestehenden Zeiterfassungssysteme genutzt werden. Ist das, zum Beispiel aus technischen Gründen, nicht möglich, können die Zeiten auch später nachgetragen werden.

WEITERE INHALTE MÖGLICH

TV

Darüber hinaus **können beispielsweise** Regelungen zu folgenden Punkten getroffen werden:

- Betriebliche Präsenz
- Lage der Arbeitszeit
- Arbeitsmittel
- Datenschutz
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Konfliktlösungsmechanismus

Betriebliche Präsenz
Wann ist eine persönliche Anwesenheit im Betrieb erforderlich? Büro-Arbeitsplatz im Betrieb sicher stellen!

Lage der Arbeitszeit – kollektiven Rahmen schaffen
Wie oft kann mobil gearbeitet werden? Zu welchen Zeiten kann mobil gearbeitet werden?

Arbeitsmittel und Datenschutz
Wie funktionieren Datensicherheit und Datenschutz? Bereitstellung von Geräten für die mobile Arbeit? Kosten für Internetverbindungen? Können vom Arbeitgeber gestellte Arbeitsmittel privat genutzt werden?

Konfliktlösungsmechanismus
Zur Auslegung der Betriebsvereinbarung und zur Unterstützung von Beschäftigten, wenn die Verständigung über das Ob und Wie mobiler Arbeit nicht funktioniert.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle
Die Auswertung von Zugriffsdaten, Zugriffszeiten und Dauer sollte ausgeschlossen werden, um eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch den Arbeitgebers zu verhindern.

ARBEITSTAGE UND ZUSCHLÄGE

WENN die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten nach den im Tarifvertrag beschriebenen Kriterien abgeschlossen haben, DANN gelten für die Beschäftigten, die mobil arbeiten, Änderungen zur Verteilung der Arbeitszeit und bei Zuschlägen.

TV

1. Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich auf die Werktage von **Montag bis Freitag**. Zur Vor- und Nachbereitung dürfen Beschäftigte *auf freiwilliger Basis* auch am Samstag mobil arbeiten.
2. **Mehrarbeit** ist nur zuschlagspflichtig, wenn sie beantragt, genehmigt und angeordnet wurde.
3. Beschäftigte in mobiler Arbeit haben keinen Anspruch auf **Spät- und Nachtschicht-zuschläge***, es sei denn die Arbeit wurde ausdrücklich angeordnet, es wurde Erreichbarkeit vereinbart und der/die Beschäftigte erbringt in diesen Zeiten eine Arbeitsleistung.

** Auch Wechselschichtzuschläge können betroffen sein. Zuschläge sind regional unterschiedlich geregelt. Deshalb müssen die jeweiligen Tarifverträge (TV MobA und MantelTV) herangezogen werden.*

RUHEZEIT

TV

Für Beschäftigte in mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme **auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können**. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.

Verkürzung der Ruhezeit

Grundsätzlich sieht das Arbeitszeitgesetz 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit vor. Diese kann laut Gesetz durch Tarifvertrag auf bis zu 9 Stunden reduziert werden, wenn die Art der Arbeit es erfordert. Von dieser gesetzlichen Öffnungsklausel wurde im TV MobA Gebrauch gemacht. Kurze Unterbrechungen der Ruhezeit führen auch weiterhin zu einem Neubeginn der Ruhezeit.

Individuelle Bedingungen

Die Ruhezeit darf nicht kollektiv verkürzt werden, sondern das Verkürzen ist an individuelle Bedingungen gebunden: Entweder das Arbeitsende oder Beginn der Arbeitszeit am Folgetag kann individuell selbst bestimmt werden.

Nur für Beschäftigte in mobiler Arbeit

Die Möglichkeit der Verkürzung der Ruhezeit besteht ausschließlich für Beschäftigte, die mobil nach den Regelungen dieses Tarifvertrages arbeiten. Sie ist nicht auf andere Beschäftigtengruppen übertragbar.

Belastungsnaher Zeitausgleich

Der Tarifvertrag legt einen Zeitraum zum Ausgleich der verkürzten Ruhezeiten fest. Aus gesundheitlichen Gründen ist ein belastungsnaher Zeitausgleich zu empfehlen.

BESTEHENDE REGELUNGEN

TV

Bestehende **Betriebsvereinbarungen und Ergänzungstarifverträge bestehen** fort und sind von den Parteien **auf der Grundlage dieses Tarifvertrags zu überprüfen**.

Bestandsschutz für bestehende Vereinbarungen

Betriebliche Regelungen, die zum Inkrafttreten des Tarifvertrags bereits bestanden, können fortbestehen, wenn sie die Mindestinhalte abdecken.

Prüfauftrag

Sind die tariflichen Grundsätze und Mindestinhalte geregelt oder muss nachgebessert werden?
Im Tarifgebiet Bayern ist kein Prüfauftrag vorgesehen – kann aber abgeleitet werden.

MITMACHEN.
DEN TV MobA
IM BETRIEB NUTZEN

TV MobA ANWENDEN

MOBILE ARBEIT GUT REGELN

Ein Teil der Beschäftigten hat im „Corona-Home-Office“ von zu Hause gearbeitet. Viele wünschen sich, dies zumindest zeitweise auch zukünftig zu tun. Mit Hilfe des TV MobA können verschiedene Arbeitsformen klar definiert und geregelt werden. Denn unterschiedliche Arbeitsformen brauchen unterschiedliche Lösungen.

GEMEINSAM GEHT ES. BESSER!

IG Metall Mitglieder können gute Regelungen im Betrieb durchsetzen, wenn sie viele sind. Wenn wir uns zusammentun, können wir erfolgreich für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Vereinbarkeit von Arbeit und Leben eintreten.

MITMACHEN LOHNT SICH

Die IG Metall schafft Raum für Austausch und Beteiligung. Denn die Erfahrungen und Ideen der Mitglieder und Beschäftigten sind die Basis, um mobile Arbeit gut zu regeln.

Rawpixel/iStock

SO KANN´S GEHEN!

1. Systematische Bestandsaufnahme
2. Expert*innen-Kreis bilden, Infos holen
3. IG Metall Mitglieder einbeziehen
4. Beschäftigte befragen
5. Betriebsversammlung
   Befragungsergebnisse und Verhandlungsmandat
6. Verhandlungen & Info-Runden
7. freiwillige BV mobiles Arbeiten vereinbaren
8. Umsetzung der BV verfolgen

IG Metall-Seminare
Anwendung, Arbeitszeit
Gesundheit, Vereinbarkeit

Erprobungsphase

ggf BV anpassen

ERFOLG HAT ACHT BUCHSTABEN

IG METALL.