

Videokonferenz kann von SL erzwungen werden - oder gibt es Möglichkeiten sich zu wehren?

Beitrag von „O. Meier“ vom 14. Januar 2021 14:34

Zitat von Valerianus

aber wir würden unseren Dienstgeber nie damit durchkommen lassen, dass er behauptet, das Ganze wäre Mobilarbeit und kein Home-Office.

Schniggeldieschniggsache, kompliziert. Für mobiles Arbeiten spricht, dass zumindest der Distanzunterricht emporär ist. Dagebem dass wir das, was mir machen, nicht mobil machen können, da wir mit 'nem iPad im Zug noch nicht fertig sind.

Bei der tagesschau versuchen die das auseinander zu klamüsern. Interessant bei allen Unterschieden:

Zitat von tagesschau

Ansonsten gelten allerdings weitestgehend die gleichen Regelungen wie beim Homeoffice auch. Das heißt: grundsätzlich muss der Arbeitgeber auch eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz vornehmen. Er muss also insbesondere Arbeitsmittel, Arbeitsplatz und vor allem auch die Arbeitszeit auf potenzielle Gefährdungen für seine Angestellten untersuchen. Flexibles Arbeiten heißt demnach nicht, dass man rund um die Uhr im Einsatz sein muss. Jedem Mitarbeiter stehen regelmäßige Pausen zu, und nach maximal zehn Stunden ist Feierabend.

Auch interessant:

Zitat von tagesschau

Um rechtliche Unklarheiten zu vermeiden, gibt es in vielen Unternehmen Regelungen zum Homeoffice im Arbeitsvertrag, zur Möglichkeit des mobilen Arbeitens in Betriebsvereinbarungen oder im Tarifvertrag. Darin werden auch der Datenschutz, die Arbeitsmittel, den Kostenersatz dafür und insbesondere auch Haftungsfragen vereinbart.

Ja, wie im prescht der öffentliche Dienst da vor. Alles bis ins Details geregelt. Die Regelung lautet: "Seht zu, wie ihr klarkommt."