



**UNIVERSITÄT
PADERBORN**

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

**NICHT-WISSENSCHAFTLER- UND
WISSENSCHAFTLER-PERSONALRAT**

INFORMATIONSV ERANSTALTUNG

„DIENSTVEREINBARUNG MOBILE ARBEIT“

Michael Hellmich & Barbara Hügemann & (NWPR) und Vera Denzer & Gerd Richter (WPR)



Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Hintergrund

- Erfahrungen und Schwung aus Corona-Epidemie-Phase ‚mitnehmen‘
- Mobiles Arbeiten ist zugleich Chance und Herausforderung für alle Beschäftigten gleichermaßen
- Gemeinschaftsarbeit aus Personaldezernat, Personalräte, SBV, Gleichstellungsbeauftragte, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutzbeauftragte
- Was heißt denn nun Mobiles Arbeiten?

Mobiles Arbeiten liegt vor, wenn die*der Beschäftigte die geschuldete Arbeitsleistung auch unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Dienststelle von einem Ort oder von Orten seiner*ihrer Wahl oder von einem mit der Arbeitgeberin vereinbarten Ort oder von mit der Arbeitgeberin vereinbarten Orten erbringt, der/die nur in eng begrenzten Ausnahmefällen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland liegt/liegen.

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Ziele

- Ziele
 - offene und zukunftscompatible/-fähige Regelung zum Mobilem Arbeiten, die „mit der Zeit geht“
 - Mobiles Arbeiten als (recht) neue, zeitgemäße Arbeitsform etablieren/fördern
 - Attraktivität des Arbeitsplatzes Universität steigern
 - Mobiles Arbeiten ist neben der Vor-Ort-Arbeit gleichberechtigt
 - Mobiles Arbeiten soll unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden und „Beruf und Familie, Arbeitsweg und Ökologie, Kommunikation und Konzentration bestmöglich ... verbinden“

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Stand

- Es liegt ein gemeinsam erarbeiteter Entwurf einer Dienstvereinbarung vor, der/dem
 - sich an Best Practices anderer Hochschulen orientiert
 - beide Personalräte „im Grundsatz“ zugestimmt haben
 - zur Zeit im Ganzen wie im Detail geprüft und final bearbeitet wird
 - in Kürze von der Dienststellenleitung und beiden Personalräten unterschrieben wird

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige
Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen
Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Dienstvereinbarung – Essentials (1)

- Mobiles Arbeiten ist freiwillig, kann also nicht angeordnet werden
- muss seitens des*der Beschäftigten beantragt werden
- ein Rechtsanspruch besteht nicht
- Mobiles Arbeiten
 - soll den Umfang von 40% der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten; Ausnahmen davon sind möglich
 - kann um situative mobile Arbeit ergänzt werden (30 Tage/Jahr)
- der*dem Beschäftigten dürfen durch die Teilnahme an der Mobilen Arbeit keine Nachteile entstehen

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Dienstvereinbarung – Essentials (2)

- Voraussetzungen zur Teilnahme:
 - Eignung der Tätigkeiten
 - Dienstbetrieb muss gewährleistet sein
 - Vorschriften des Arbeitsschutzes sind für Mobilen Arbeitsplatz anzuwenden
 - individuelle Vereinbarung zur Mobilen Arbeit zwischen Beschäftigter*n und Vorgesetzter*m

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Dienstvereinbarung – Essentials (3)

- Antragsverfahren:
 - Antrag per Formular bei*m direkter*n Vorgesetzten stellen
 - Entscheidung i.d.R. innerhalb von vier Wochen – beabsichtigte Ablehnung innerhalb einer Woche an Personaldezernat weiterleiten
 - eilbedürftige Fälle sind in kürzerer Zeit zu entscheiden
 - Genehmigung → Vereinbarung entsprechend Muster, zunächst für ein Jahr, Verlängerung für jeweils maximal drei Jahre möglich
 - vorzeitige Kündigung von beiden Seiten mit Frist möglich
 - beabsichtigte Ablehnung des Antrags → Schlichtungsgespräch
 - Endgültige Ablehnung → Mitbestimmung des jeweiligen PR

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Dienstvereinbarung – Essentials (4)

- Arbeitszeit:
 - geltende Arbeitszeitregelungen sind einzuhalten
 - Anwesenheit in der Dienststelle in der Zeit Mobiler Arbeiten kann nur „bei Vorliegen wichtiger dringender dienstlicher Gründe nach Ausüben billigen Ermessens angeordnet werden“
- Unfallschutz:
 - Unfälle können je nach Einzelfallgestaltung Arbeitsunfälle sein
 - jeder Unfall in der Mobilen Arbeit ist der Dienststelle anzuzeigen

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Dienstvereinbarung – Essentials (5)

- Arbeits-/Verbrauchsmittel, Kosten:
 - notwendige Arbeits- und Verbrauchsmittel für die Orte der Mobilen Arbeit, wie z. B. Schreibgeräte oder Laptops, werden bei Bedarf nach Absprache mit den Vorgesetzten von der Dienststelle gestellt; die haushalterische Lage ist zu beachten
 - Arbeitsplatz des Mobilen Arbeitens wird durch die*den Beschäftigte*n gestellt; keine Kostenübernahme für anteilige Miete, Nebenkosten, Telefon etc.
- Vertraulichkeit, Datenschutz, Informationssicherheit sind einzuhalten

Die Folien spiegeln wider, wie sich der jetzige
Stand (5.11.2021) der in Arbeit befindlichen
Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ darstellt.

Fragen und Anregungen

?

?

?

?

?