



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

**Dienstvereinbarung**

**zur**

**Telearbeit**

**zwischen und dem Kanzler der Universität Paderborn**

**- im Folgenden: Universität -**

**und dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

**- im Folgenden: Personalrat -**

## Präambel

Die Universität Paderborn hat sich das Ziel gesetzt, als familiengerechte Hochschule die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. Alternierende Telearbeit, als Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, soll dabei als ein modernes Instrument des Personalmanagements genutzt werden. Durch die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen ermöglicht Telearbeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Das Modell „Telearbeit“ ist ein weiterer Baustein der Universität Paderborn für motivierte, zufriedene Beschäftigte.

### § 1 Begriffsbestimmung

An der Universität wird ausschließlich eine alternierende Telearbeit praktiziert. Darunter ist zu verstehen, dass Beschäftigte teilweise am häuslichen Arbeitsplatz und teilweise am Arbeitsplatz in der Universität tätig werden.

### § 2 Arbeitsplatzeignung

- 1.) Der Arbeitsplatz muss für die Telearbeit geeignet sein und telearbeitsfähige Aufgaben umfassen. Hierunter fallen folgende Tätigkeiten:
  - die weitgehend unter Einsatz der Informations- und Kommunikations-Technologie erledigt werden,
  - die eigenständig durchführbar sind,
  - die nur einen eingeschränkten täglichen Abstimmungsbedarf haben,
  - die nicht überwiegend mit Personalführungsverantwortung verbunden sind und
  - deren zeitweise räumliche Auslagerung nicht zur Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt.
- 2.) Telearbeitsplätze können nur innerhalb des haushaltsmäßig zur Verfügung stehenden Budgets eingerichtet werden.

### § 3 Teilnahmevoraussetzungen

- 1.) Die Teilnahme an der Telearbeit erfolgt auf freiwilliger Basis.
- 2.) Betreuung eines in häuslicher Gemeinschaft lebenden minderjährigen Kindes oder Pflege einer/eines nahen Angehörigen, die/der in häuslicher Gemeinschaft lebt.
- 3.) Es muss sich um telearbeitsfähige Tätigkeiten handeln.

- 4.) Ein geeigneter häuslicher Arbeitsplatz ist vorhanden.
- 5.) Bereitschaft, bei Störungen der technischen Ausstattung Servicebediensteten der Universität oder Dritten Zugang zum häuslichen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Über die Teilnahme einer/eines Beschäftigten an der Telearbeit entscheidet die Universität unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und ggf. der Schwerbehindertenvertretung.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Teilnahme an der Telearbeit.

#### § 4

##### Räumliche Voraussetzungen

- 1.) Die häusliche Arbeitsstätte ist in der Wohnung der/des Beschäftigten einzurichten. Der Raum muss sich für einen dauernden Aufenthalt eignen und eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung allgemeiner Arbeitsplatzanforderungen ermöglichen. Es sollte sich um ein vom übrigen Wohnraum abgegrenztes Arbeitszimmer handeln.
- 2.) Die Universität hat das Recht, die Eignung des häuslichen Arbeitsplatzes zu bewerten und für Wartungs- und Servicetätigkeiten (ggf. auch durch Dritte) Zugang zu erhalten.

#### § 5

##### Dienst- und Arbeitsverhältnis

- 1.) Das Beschäftigungsverhältnis der/des Beschäftigten bzw. das Dienstverhältnis der Beamtin/des Beamten bleibt in seiner bestehenden Form unberührt.
- 2.) Ort der Arbeitsleistung ist sowohl der Arbeitsplatz in der Universität als auch der häusliche Arbeitsplatz.
- 3.) Die Teilnahme erfolgt bei Beschäftigten durch eine schriftliche Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag bzw. bei Beamtinnen/Beamten durch eine einvernehmliche schriftliche Dienstanordnung. Die Zusatzvereinbarung bzw. die Dienstanordnung verweisen auf diese Dienstvereinbarung.
- 4.) Während der Telearbeitsform gelten die bestehenden dienstlichen Regelungen unverändert fort.
- 5.) Der/dem Telearbeitenden dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen.