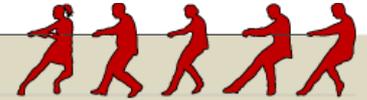




HOME OFFICE

MOBILES ARBEITEN





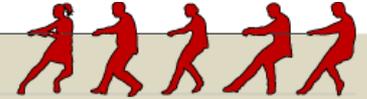
Wo kommen wir her?

- Bis 2018
 - gab es Deckelung der Plätze auf 30-40 (bei ~5000 Beschäftigten)
 - gab es verpflichtende Schulung vor Antragsstellung
- Antragsgründe waren eng gefasst, nur wenige konnten Antrag stellen
- Aufteilung der Arbeitstage verpflichtend als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
- Mind. 20 % der indiv. Arbeitszeit in Telearbeit, mind. 20 % an der LUH
- Technische Ausstattung zentral durch das LUIS, ausschließlich Thinclient



Antragsverfahren bisher

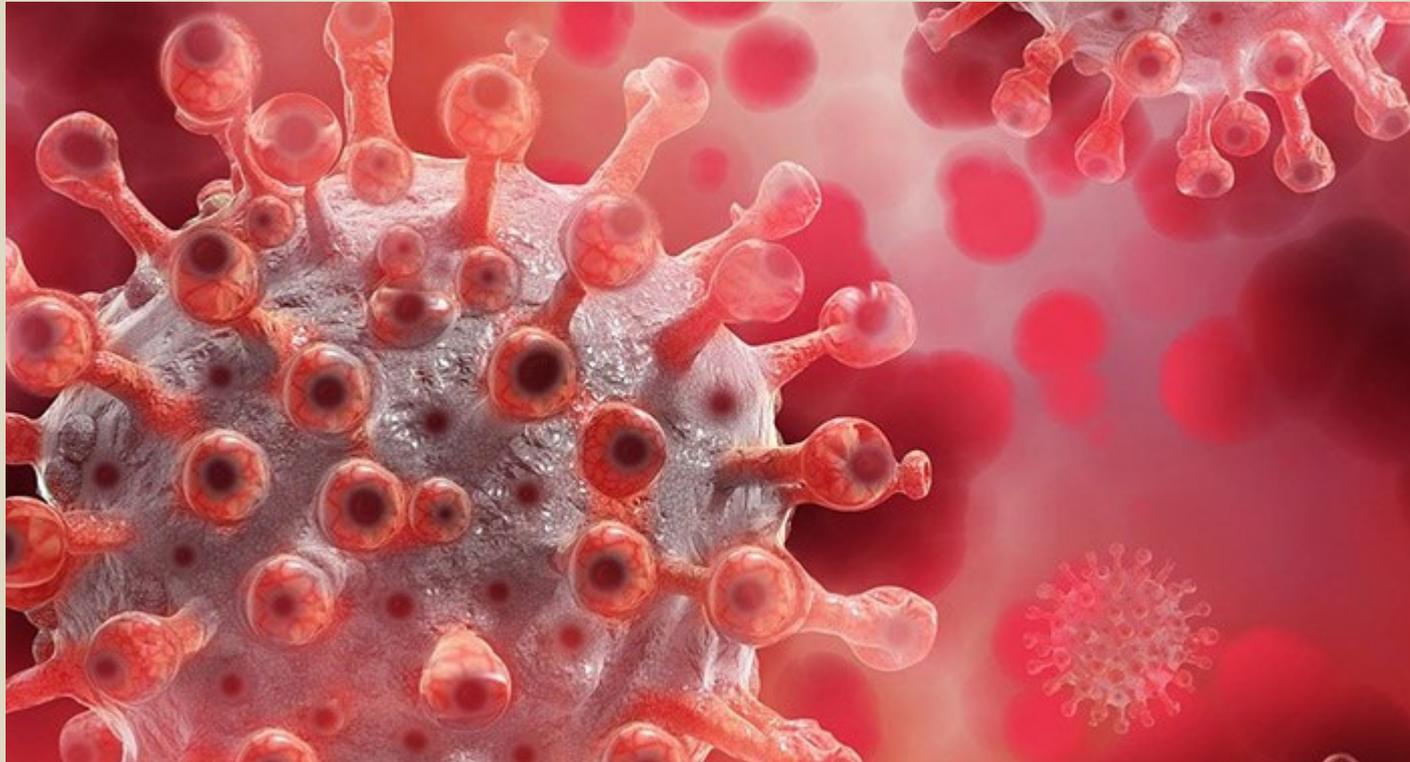
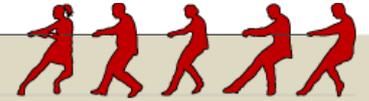
- Beschäftigte stellen den Antrag
 - Antragsgründe (Betreuung, Pflege, Schwerbehinderung) müssen vorliegen
 - Schutzbedarfsfeststellung der Aufgaben/Tätigkeiten
 - Festlegung der Arbeitstage
- Personalverwaltung
 - holt Stellungnahme der Vorgesetzten ein
 - fertigt Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
 - beteiligt den Personalrat
- Datenschutzbeauftragter
 - prüft den Antrag bzw. den Schutzbedarf der Tätigkeiten
- LUIS
 - stellt die technische Ausstattung



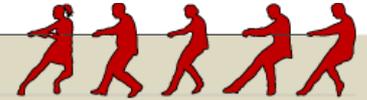
Wo kommen wir her?

- Seit 01.01.2019 an der LUH möglich, als erste Uni in Niedersachsen
- Musste als Erprobung eingeführt werden
- Bedingungen
 - Begrenzung auf 12 Tage / Jahr
 - Einzelne Tage mussten beantragt werden
 - Tätigkeiten mussten geeignet sein (Schutzbedarf der Daten)
 - Einzel-Anträge waren an den Personalrat zu schicken
- 2020 sollte evaluiert werden
 - 267 Personen haben 2019 Mobiles Arbeiten beantragt (5,63 % der Beschäftigten)
 - Die Anzahl der maximalen Tage wurde nur von 3,7 % der Antragstellenden ausgeschöpft

Und dann kam Corona

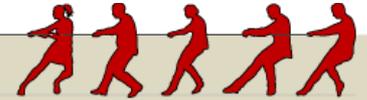


Und dann kam Corona



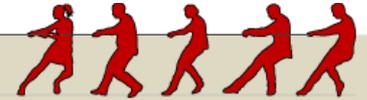
- Viele mussten ins Homeoffice
- Technik wurde zusammengesucht, Beschaffungsgrenzen wurden erreicht
- Informationssicherheit und Datenschutz mussten gegen Gesundheitsschutz abgewogen werden
- „Dienstvereinbarung Kommunikationssysteme“, um bei der Zusammenarbeit in der Ferne vor Verhaltens- und Leistungskontrolle zu schützen
- „Richtlinie für den dienstlichen Einsatz mobiler und privater Geräte“ sollte zumindest einen Grundschutz bieten
- Wo sonst für unmöglich gehalten, klappte Homeoffice plötzlich
- Niemand will mehr zurück in die Vor-Corona-Ära





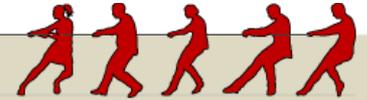
Wo gehen wir hin?

- Homeoffice soll als gelebter Begriff erhalten bleiben
- Antragsgründe entfallen
- Verschlanktes Antragsverfahren
- Mind. 20 % der indiv. Arbeitszeit im Homeoffice, mind. 20 % an der LUH
- Starre Arbeitstage sollen im Einvernehmen entfallen können
- Kosten und Technik sollen sich an den Tätigkeiten orientieren
- Arbeits- und Gesundheitsschutz muss sichergestellt sein
- Datenschutz und Informationssicherheit müssen mehr in den Fokus
- Verantwortung tragen Vorgesetzte
- Beschäftigte tragen durch Einhaltung der Dienstanweisung Mitverantwortung



Antragsverfahren zukünftig

- Beschäftigte stellen den Antrag
 - ohne (!) Antragsgründe
 - Festlegung der Arbeitstage oder im Einvernehmen flexibel
- Vorgesetzte
 - wägen die auszuübenden Tätigkeiten und Risiken ab
 - wählen das dafür geeignete Technikszenario aus
- Personalverwaltung
 - holt ggf. Stellungnahme der Vorgesetzten ein
 - fertigt Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
 - beteiligt den Personalrat und entscheidet über den Antrag
- LUIS
 - stellt die technische Ausstattung (nur bei Thinclient)



Wo gehen wir hin?

- Bis zu 30 % der individuellen Arbeitszeit im Kalenderhalbjahr
- Ortsunabhängig (damit höhere Risiken)

Antragsverfahren zukünftig

- Tätigkeiten müssen geeignet sein (Schutzbedarf der Daten)
- Beschäftigte beantragen pauschal für 3 Jahre
 - konkrete Tage sind mit den Vorgesetzten abzustimmen
- Vorgesetzte
 - wägen die auszuübenden Tätigkeiten und Risiken ab
 - wählen das dafür geeignete Technikszenario aus
- Vorgesetzte genehmigen den Antrag
 - bei vorgesehener Ablehnung > Personalverwaltung > Personalrat

Was ist für mich geeignet?



Homeoffice

- ist das Modell, das für Vorgesetzte und Beschäftigte die verlässlichste Alternative bei vergleichbarer Flexibilität bietet
- birgt deutlich geringere Umgebungsrisiken als mobiles Arbeiten
- bietet einen verlässlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- lässt mehr Tätigkeiten zu als mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten

- eignet sich für kurzzeitige Arbeitseinsätze außerhalb der LUH, z.B. Zugfahrten, Handwerkertermine
- die Verantwortung für Arbeits- und Gesundheitsschutz lastet fast ausschließlich auf den Beschäftigten

Übergangsregelung



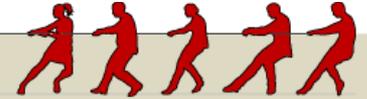


Warum?

- Erforderliche „Einarbeitung“ der Vorgesetzten in das neue Antragsverfahren
- Tätigkeiten, Risiken und Technik müssen aufeinander abgestimmt werden
- Unsicherheit bei den Beschäftigten
- Beschaffung notwendiger Technik erfordert Vorlauf

Übergangsregelung bis 30.09.2022

- Im Einvernehmen mit Vorgesetzten kann weiter „pandemisch“ gearbeitet werden, d.h. mobiles Arbeiten mit mehr als 30 % der indiv. Arbeitszeit möglich



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit