



# 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

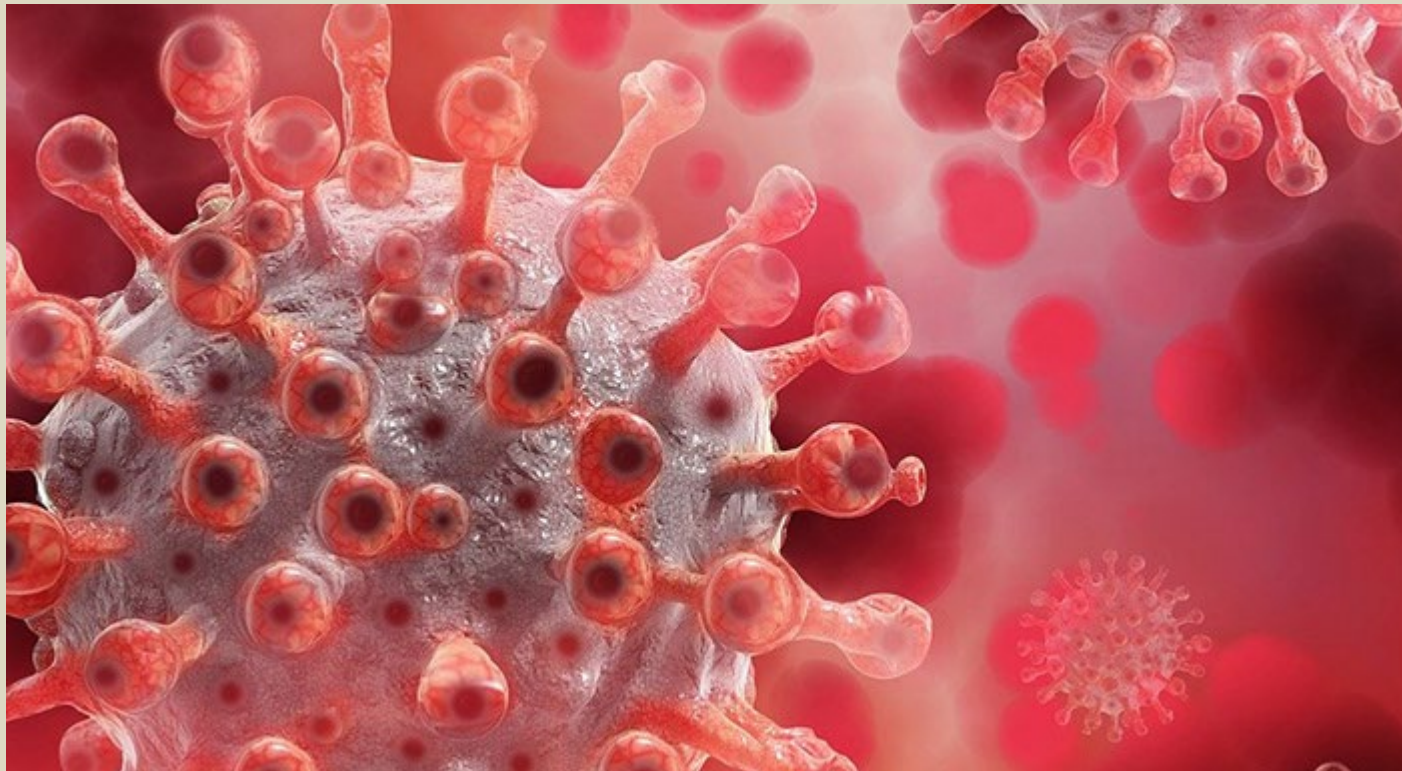
- Beschäftigte stellen den Antrag
  - Antragsgründe (Betreuung, Pflege, Schwerbehinderung) müssen vorliegen
  - Schutzbedarfsfeststellung der Aufgaben/Tätigkeiten
  - Festlegung der Arbeitstage
- Personalverwaltung
  - holt Stellungnahme der Vorgesetzten ein
  - fertigt Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
  - 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