

Dienstvereinbarung über Wohnraumarbeit für das wissenschaftsunterstützende Personal der Universität Passau

(Artikel 73 i. V. m. Artikel 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und Art. 76 Abs. 1 Nr. 10 und Abs. 2 Nrn. 1 und 3 BayPVG)

Präambel

Die Universität Passau ist eine familien- und lebensphasenorientierte Arbeitgeberin. Sie ist bestrebt, den Bedürfnissen aller Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse zeitgemäß gerecht zu werden. Wohnraumarbeit bietet die Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

§ 1 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für das von Art. 4 BayPVG erfasste wissenschaftsunterstützende Personal der Universität (im Folgenden: Beschäftigte).

§ 2 Definitionen

- (1) Wohnraumarbeit bedeutet "Arbeiten im häuslichen Bereich" im Rahmen des bestehenden Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses.
- (2) Telearbeit ist eine Form der Wohnraumarbeit, die unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgt und bei der eine technische Anbindung an die Universität besteht.
- (3) Der Zusatz „alternierend“ bedeutet, dass die Dienstleistung an festgelegten Tagen abwechselnd am Arbeitsplatz in der Universität und im häuslichen Bereich erbracht wird.
- (4) Alternativ zur Wohnraumarbeit im Sinne des Absatz 3 eröffnet die flexible Wohnraumarbeit (im Folgenden: Flexitage) die Möglichkeit, nach grundsätzlicher Genehmigung in kurzfristiger Abstimmung mit den Vorgesetzten an bis zu zehn flexiblen Tagen pro Jahr, maximal an einem Tag pro Woche, die Dienstleistung am Wohnraumarbeitsplatz zu erbringen.

§ 3 Grundsätze

- (1) Die genaue Ausgestaltung der alternierenden Wohnraumarbeit wird bei Beschäftigten in einer individuellen schriftlichen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt. Bei Beamtinnen

und Beamten erfolgt dies in Form einer individuellen, einvernehmlichen schriftlichen Anordnung. Falls dienstlich erforderlich, können auch individuelle Regelungen zur Organisation der Arbeit festgelegt werden. Der Wohnraumarbeitsplatz wird befristet für bis zu zwei Jahre genehmigt. Die Genehmigung kann verlängert werden.

- (2) Das Dienst-/Arbeitsverhältnis der Beschäftigten bleibt in seiner bestehenden Form unberührt; lediglich Ort und Zeit der Arbeitsleistung werden geteilt. Die Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsleistung einerseits in der Universität, andererseits am Wohnraumarbeitsplatz. Mindestens 60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit sind in der Universität zu erbringen. Bei Beschäftigten mit Familienpflichten (Betreuung von Kindern unter 14 Jahren), Beschäftigten in Pflegesituationen (nachweisliche Pflegeperson nachweislich pflegebedürftiger Angehöriger) und bei schwerbehinderten Beschäftigten kann der Anteil auf bis zu 40 Prozent reduziert werden. Die Aufteilung wird in der Zusatzvereinbarung bzw. in der Anordnung schriftlich festgehalten.
- (3) Beschäftigte dürfen wegen der Teilnahme an Wohnraumarbeit bei ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.
- (4) Die Einrichtung eines Wohnraumarbeitsplatzes kann nur auf Antrag der Beschäftigten mit Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten erfolgen. Die Entscheidung über den Antrag trifft die Kanzlerin oder der Kanzler unter Abwägung der persönlichen Interessen der Beschäftigten und der dienstlichen Belange der Universität.
- (5) Sollten die Tätigkeiten von den Beschäftigten aus dienstlichen und organisatorischen Gründen nicht vom Wohnraumarbeitsplatz erbracht werden können, müssen sie diese auch an vereinbarten Wohnraumarbeitstagen an ihrem Arbeitsplatz in der Universität erbringen. Im Falle von Systemstörungen haben die Beschäftigten die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte der unmittelbar vorgesetzten Person anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihr abzustimmen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung im häuslichen Bereich nicht erbracht werden kann, kann die Dienststelle verlangen, dass die Arbeitsleistung an der Universität erbracht wird. Die Fahrt zum Arbeitsplatz ist auch in diesem Fall keine Arbeitszeit.
- (6) Wird Wohnraumarbeit von mehr Beschäftigten beantragt, als für den reibungslosen dienstlichen Ablauf einer Einrichtung möglich ist, werden Beschäftigte mit Familienpflichten, Beschäftigte in Pflegesituationen und schwerbehinderte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt. Zudem werden die Interessen von Beschäftigten auf der Sachbearbeitungsebene und in vergleichbaren Funktionen besonders berücksichtigt.
- (7) Die Führungskräfte beziehen die Beschäftigten in Wohnraumarbeit in den dienstlichen Ablauf und den Informationsfluss ein.

§ 4 Antrag auf Wohnraumarbeit

- (1) Alle Beschäftigten können Wohnraumarbeit mit Zustimmung der Vorgesetzten beantragen, soweit geeignete Tätigkeiten vorliegen. Ein Anspruch auf die Gewährung von Wohnraumarbeit besteht nicht. Die Teilnahme an der Wohnraumarbeit erfolgt auf freiwilliger Basis.

- (2) In dem Antrag sind neben den Gründen für die Antragstellung Angaben über die Lage der gewünschten Wohnraumarbeitstage, eine Beschreibung der per Wohnraumarbeit auszuführenden Aufgaben sowie Angaben zur notwendigen IT-Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes zu machen. Die Vorgesetzten nehmen zum Antrag schriftlich Stellung.
- (3) Die Teilnahme an Wohnraumarbeit setzt voraus, dass dienstliche, rechtliche - insbesondere auch datenschutzrechtliche - und haushaltsmäßige Belange nicht entgegenstehen. Für eine Teilnahme an der Wohnraumarbeit sollten insbesondere die folgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Für die Gewährung von Flexitagen sind die Voraussetzungen großzügig auszulegen.
- a) Sachliche Voraussetzungen:
- Geeignetheit der Tätigkeit zur IT-gestützten Aufgabenerledigung
 - kein durch Wohnraumarbeit bedingter höherer Personalbedarf und keine Mehrbelastung anderer Beschäftigter
- b) Persönliche Voraussetzungen:
- abgeschlossene Einarbeitung im Aufgabengebiet
 - Bereitschaft, sich das Büro und die Arbeitsmittel in der Dienststelle mit anderen Beschäftigten zu teilen (Desksharing). Schwerbehinderte Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen (z. B. wegen Sonderausstattung am Arbeitsplatz) nicht am Desksharing teilnehmen können, werden hiervon auf Antrag freigestellt.
- (4) Vor Ablehnung eines Antrags ist den Interessensvertretungen die Möglichkeit zu geben, begründete Einwände zu erheben.

§ 5 Beendigung der Wohnraumarbeit

- (1) Entfallen die Voraussetzungen für die gewährte Wohnraumarbeit, endet diese mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen erstmalig nicht mehr vorliegen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, der Universität den Wegfall der Voraussetzungen umgehend mitzuteilen.
- (2) Die Beschäftigten haben das Recht, durch einseitige, schriftliche Erklärung zum Ende des folgenden Kalendermonats die häusliche Arbeitsstätte aufzugeben und in vollem Umfang an ihren Arbeitsplatz in der Universität zurückzukehren. Die Universität kann die Anordnung bzw. die Zusatzvereinbarung zur Wohnraumarbeit aus wichtigem Grund zum Ende des folgenden Kalendermonats widerrufen bzw. kündigen. Dabei wird das Interesse der Beschäftigten am Fortbestand der Wohnraumarbeit berücksichtigt und gegen das Interesse der Universität an der Beendigung abgewogen. Den Interessensvertretungen ist zuvor die Möglichkeit zu geben, begründete Einwendungen zu erheben. Insbesondere sind Kündigung und Widerruf möglich, wenn Wohnraumarbeit aufgrund der Sicherstellung des dienstlichen Ablaufs nur einem begrenzten Personenkreis gewährt werden kann und nach § 3 Absatz 6 bevorrechtigte Personen die Möglichkeit der Wohnraumarbeit benötigen.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit wird einvernehmlich auf die dienstliche und die häusliche Arbeitsstätte aufgeteilt (schriftliche Vereinbarung). Die Verrichtung der Wohnraumarbeit muss innerhalb der bei der Universität festgelegten Rahmenzeit erfolgen, die Regelungen der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit gelten auch für Wohnraumarbeit.
- (2) Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitstage in BayZeit erfolgt zu gleichen Teilen.
- (3) Die Organisation der Arbeitsleistung zu Hause ist den Beschäftigten unter Einhaltung der Rahmenarbeitszeit grundsätzlich freigestellt. Verbindliche Erreichbarkeits-/Präsenzzeiten am Arbeitsplatz zu Hause sind zwischen den Beschäftigten und den unmittelbaren Vorgesetzten schriftlich zu vereinbaren. Die Vereinbarung soll den Gestaltungsspielraum der Beschäftigten hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitsplanung nicht übermäßig beeinträchtigen. Bei der alternierenden Wohnraumarbeit kann in begründeten Ausnahmefällen in Absprache mit den unmittelbaren Vorgesetzten von der Festlegung abgewichen werden.
- (4) Die häusliche Arbeitszeit ist über das virtuelle BayZeit-Terminal zu erfassen.
- (5) Fahrtzeiten zwischen häuslicher Arbeitsstätte und der Universität werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Fahrtkosten werden nicht erstattet.
- (6) Zeiten technischer Störungen, die unter das Betriebsrisiko der Universität fallen, gelten als Arbeitszeit.
- (7) Überstunden oder Mehrarbeit sind nur bei Bedarf im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen nach vorheriger Anordnung durch die Kanzlerin oder den Kanzler zulässig.
- (8) Ein krankheitsbedingter Arbeitsausfall ist den unmittelbaren Vorgesetzten unverzüglich in Textform mitzuteilen.

§ 7 Arbeitsmittel

- (1) Die Beschäftigten stellen einen geeigneten Arbeitsraum mit entsprechender Ausstattung und in der Regel ihren eigenen Rechner, einschließlich Telefon- und Internetanschluss. Stellt die Universität in sozial bedingten Ausnahmefällen Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung, sind die Beschäftigten für Aufstellung, Inbetriebnahme, Betrieb und Abbau zuständig. Die zur Aufgabenerfüllung notwendigen Verbrauchsmaterialien stellt die Universität. Reparaturen der gestellten IT-Ausstattung erfolgen ausschließlich an der Universität.
- (2) Die von der Universität zur Verfügung gestellten Gegenstände verbleiben in deren Eigentum. Es wird ein Inventarverzeichnis erstellt. Die Verwendung für andere als dienstliche Zwecke ist grundsätzlich untersagt, die Gestattung der Nutzung durch Dritte ausgeschlossen. Von der Universität gestellte Arbeitsmittel, insbesondere Rechner und Datenträger, sind durch die Beschäftigten gegen Benutzung durch Dritte abzusichern. Die bereitgestellte Ausstattung ist nach Beendigung der Wohnraumarbeit zurückzugeben.

- (3) Die Universität erstattet für den häuslichen Arbeitsplatz weder eine anteilige Miete noch Betriebskosten.
- (4) Für die anfallenden Kosten hat die Organisationseinheit aufzukommen, der die Beschäftigten zugeordnet sind.
- (5) Für Telefaxe steht ein digitaler Faxserver der Universität zur Verfügung. Dieser wird vom ZIM betreut.
- (6) Die Nutzung der benötigten IT-Dienste wird durch das ZIM innerhalb der ZIM-Digital-Workspace-Umgebung bereitgestellt. Für die Datenübermittlung ist ausschließlich die dienstliche E-Mail-Adresse zu verwenden.
- (7) Die Telefonie am Telearbeitsplatz erfolgt über den ZIM-Digital-Workspace.

§ 8 Arbeitsschutz

Der Wohnraumarbeitsplatz muss in der Wohnung der Beschäftigten in einem Raum gelegen sein, der für einen dauernden Aufenthalt geeignet und zugelassen ist. Der Arbeitsplatz muss für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet sein. Die Beschäftigten beachten die geltenden Arbeitsschutzvorschriften am Wohnraumarbeitsplatz und wenden sich bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Fachkraft für Arbeitssicherheit (siehe Anlage 1 „SafetyCard“).

§ 9 Leistungskontrolle

Bei der Teilnahme an der Wohnraumarbeit erfolgt keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

§ 10 Datenschutz und Datensicherheit

Das Datenschutzrecht und die Maßgaben zu Datensicherheit und Geheimhaltung sind einzuhalten. Die als Anlage 2 beigefügte "Richtlinie Datenschutz und Datensicherheit" ist Bestandteil dieser Vereinbarung.

§ 11 Versicherungsschutz

Für Arbeitsunfälle am Wohnraumarbeitsplatz und Unfälle auf dem Weg von der Wohnung bzw. dem Wohnraumarbeitsplatz zum Arbeitsplatz in der Universität und umgekehrt gelten die Vorschriften für Dienst- und Arbeitsunfälle.

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt zum 1. Oktober 2021 in Kraft.
- (2) Für die zum 30. September 2021 bestehenden Wohnraumarbeitsverhältnisse gilt eine

Übergangsfrist bis 31. Dezember 2021. Spätestens bis zu diesem Zeitpunkt ist ein neuer Antrag zu stellen, ansonsten wird die bisherige Vereinbarung widerrufen.

- (3) Der Personalrat wird jährlich über die Zahl der bestehenden Zusatzvereinbarungen und individuellen, einvernehmlichen schriftlichen Anordnungen zur Wohnraumarbeit informiert.
- (4) Universität und Personalrat überprüfen nach zwei Jahren, ob die Ziele der Dienstvereinbarung erreicht wurden und passen sie erforderlichenfalls an.

Passau, den 4. Oktober 2021

gez.

Dr. Achim Dilling
Kanzler

gez.

Klaus Leirich
Personalratsvorsitzender