



Vereinbarung über eine Sonderregelung zur Dienstvereinbarung über die Fortführung von alternierender Telearbeit an der Universität Trier

zwischen der Universität Trier
vertreten durch den Präsidenten, Herrn Univ.-Prof. Dr. Jäckel
und
dem Personalrat der Universität Trier
Vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Werner Ruffer

Diese Sonderregelung zur Dienstvereinbarung über die Fortführung von alternierender Telearbeit vom 7./9. Juni 2005 gilt ausschließlich für alle Universitätsbediensteten, deren ständiger Arbeitsplatz sich im Gebäude H der Universität Trier befindet.

§ 1

Aufgrund von Raumknappheit und aufgrund der unmöglichen Planbarkeit von Eintritt und Dauer körperlicher Beschwerden im Zusammenhang mit den in Gebäude H festgestellten Auffälligkeiten erhalten die Universitätsbediensteten ergänzend zu den Grundsätzen nach § 1 (1) der v. g. Dienstvereinbarung die Möglichkeit, im Fall solcher körperlichen Beschwerden die alternierende Telearbeit als Arbeitsform zu wählen. Ziel ist es, auf Beeinträchtigungen dieser Art flexibel reagieren zu können. Ferner besteht auch die Möglichkeit im Zuge der mit der Gebäudesanierung einhergehenden Baumaßnahmen und daraus resultierender Raumknappheit Telearbeit auszuüben.

§ 2

Begrenzt auf die Dauer der Gültigkeit dieser Sonderregelung können die persönlichen Voraussetzungen für alternierende Telearbeit neben den in § 3 (1) der v. g. Dienstvereinbarung aufgeführten Tatbeständen auch dann als erfüllt angesehen werden, wenn bei Universitätsbediensteten körperlichen Beschwerden auftreten, die ursächlich im Zusammenhang mit den in Gebäude H festgestellten Auffälligkeiten stehen können, und wenn sich der ständige Arbeitsplatz der betroffenen Universitätsbediensteten im Gebäude H befindet.

Abweichend von § 1 (4) kann eine vollumfängliche Heimarbeit ohne jegliche Anwesenheit am Dienstort über einen Zeitraum von bis zu einem Monat vereinbart werden. Über diesen Zeitraum hinaus ist der vollständige Verzicht auf Präsenzzeiten am Dienstort nur mit Genehmigung der/des Vorgesetzten und nach Befürwortung durch den Betriebsarzt möglich.

Abweichend von § 3 (1) letzter Spiegelstrich wird auf die Voraussetzung einer mindestens sechsmonatigen Praxiserfahrung im jeweiligen Tätigkeitsbereich verzichtet.

Abweichend von § 4 (1) wird die Genehmigung des Telearbeitsplatzes aufgrund körperlicher Beschwerden für die Dauer von zwei Jahren ausgesprochen und wird ohne Kündigung unwirksam, sobald die Sanierungsarbeiten zur Beseitigung der Probleme im Gebäude H abgeschlossen sind. Eine Verlängerung der Vereinbarung ist nach zwei Jahren möglich, sofern die Sanierungsarbeiten im Gebäude H nicht abgeschlossen sein sollten.

Für die geplante alternierende Telearbeit gelten im Übrigen auch bei Begründung durch das Vorliegen körperlicher Beschwerden im Zusammenhang mit den in Gebäude H festgestellten

Auffälligkeiten die Regelungen der Dienstvereinbarung über die Fortführung von alternierender Telearbeit an der Universität Trier.

§ 3

Neben der durch das Vorliegen körperlicher Beschwerden im Zusammenhang mit den in Gebäude H festgestellten Auffälligkeiten kann alternierende Telearbeit als Arbeitsform auch ungeplant, d.h. ohne Vorliegen eines bereits im Sinn von § 2 genehmigten Antrags und einer Individualvereinbarung nach § 10 der Dienstvereinbarung, gewählt werden, um bei akutem Auftreten körperlicher Beschwerden die Arbeit ad hoc und für kurze Dauer, d.h. ohne Absicht der Einrichtung eines regelmäßig und über längere Zeit alternierenden Telearbeitsplatzes, nach Hause verlagern zu können.

Diese Form der alternierenden Telearbeit kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn bereits ein alternierender Telearbeitsplatz nach § 2 dieser Sonderregelung oder auf der Grundlage der Dienstvereinbarung vom 7./9. Juni 2005 genehmigt und eingerichtet wurde und in der Präsenzzeit am Dienort akut körperliche Beschwerden auftreten.

§ 4

Die Form der ungeplanten Telearbeit nach § 3 dieser Sonderregelung kann grundsätzlich nur in Anspruch genommen werden, solange die Sanierungsarbeiten im Gebäude H nicht abgeschlossen sind. Für ungeplante Telearbeit nach § 3 gelten abweichend von den Regelungen der Dienstvereinbarung über die Fortführung von alternierender Telearbeit an der Universität Trier folgende Bestimmungen:

Regelung der Dienstvereinbarung	abweichende Regelung
§ 1 (4)	Eine Beschränkung des Umfangs der Telearbeitszeit bis maximal zur Hälfte der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 1 Abs. 4 der Dienstvereinbarung gilt nicht.
§ 3 (1) letzter Spiegelstrich	Auf diese Voraussetzung wird verzichtet.
§ 3 (2)	Auf diese Voraussetzung wird verzichtet.
§ 3 (3)	Die Beschäftigten informieren bei ungeplanter ad hoc-Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit eigenverantwortlich umgehend die/den direkte(n) Vorgesetzte(n). Bei jeder Inanspruchnahme ist innerhalb von 24 Stunden nach dem Wechsel an den Telearbeitsplatz ist der schriftliche Antrag auf dem Dienstweg einzureichen. Die Stellungnahmen der/des direkten Vorgesetzten und des Dekanats bzw. der Leiterin/ des Leiters der zentralen Einrichtung entfällt. Der Dienstweg dient lediglich der Information.
§ 3 (4)	Die Genehmigung erfolgt ohne Prüfung der Abteilungen I und III innerhalb von 48 Stunden nach Eingang des Antrags. Die Mitbestimmung durch den Personalrat entfällt, der Personalrat wird von Abteilung III informiert.
§ 4	Ad hoc ungeplant in Anspruch genommene alternierende Telearbeit wird grundsätzlich für eine Dauer 3 Arbeitstage genehmigt. Wird die ungeplante ad hoc-Telearbeit häufiger als drei Mal in einem Monat in Anspruch genommen, veranlasst die Abtei-

	lung III ein gemeinsames Gespräch mit der/dem betroffenen Universitätsbeschäftigten, der/ dem direkten Vorgesetzten und einer/einem Vertreter/in des Personalrats. Ziel des Gesprächs ist es, die Eignung der Arbeitsform alternierende Telearbeit im konkreten Fall zu prüfen und ggf. alternative Lösungen zu finden.
§ 10	Die Individualvereinbarung entfällt. Die Regelungen zu den Punkten <ul style="list-style-type: none"> • Grundlage • Beginn und Ende der alternierenden Telearbeit • Häuslicher Arbeitsplatz und Arbeitsmittel • Arbeitszeit • Krankheit, Urlaub und sonstige Arbeitsbefreiung • Datenschutz und Datensicherheit • Zutritt zum Häuslichen Arbeitsplatz sind stattdessen Bestandteile der schriftlichen Genehmigungen des Antrags.

§ 5

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt bis längstens der Beseitigung der festgestellten Auffälligkeiten im Gebäude H.

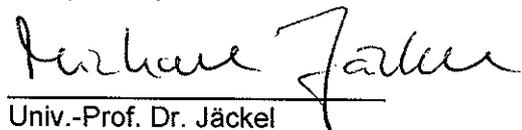
§ 6

Universität und Personalrat der Universität schließen diese Vereinbarung mit der Absicht, eine rechtssichere Grundlage und ein einfach handzuhabendes Verfahren zur flexiblen Anwendung der Arbeitsform der alternierenden Telearbeit bei der von den Auffälligkeiten im Gebäude H betroffenen Beschäftigten zu schaffen.

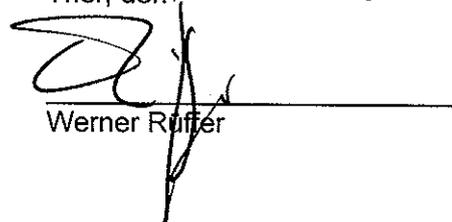
Beide Partner schließen diese Vereinbarung im gegenseitigen Vertrauen auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit den hier verabredeten Handlungsoptionen.

Nach Ablauf eines halben Jahres vom Inkrafttreten der Sonderregelungen an überprüfen beide Partner gemeinsam, inwieweit die beabsichtigten Zielsetzungen erreicht werden. Sofern eine der beiden Parteien auf der Basis der Überprüfungsergebnisse begründeten Änderungsbedarf geltend macht und eine Einigung über eine Anpassung dieser Vereinbarung nicht zustande kommt, kann diese Vereinbarung innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Änderungsbedarfs, und mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

Trier, den 30.5.2016


Univ.-Prof. Dr. Jäckel

Trier, den 27. Mai 2016


Werner Ruffer